

## ANALISIS MOTIVASI KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA *FRESH LAUNDRY* PEMATANGSIANTAR

<sup>1</sup>Murni Siringoringo, <sup>2</sup>Elfina Okto Posmaida Damanik, <sup>3</sup>Johanes Wilfrid Pangihutan  
Purba

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Simalungun, pematangsiantar

Email : murnisiringoringo18@gmail.com

**Abstract :** *The purpose of this study is to determine employee motivation in improving performance at Fresh Laundry Pematang Siantar. This research is a type of qualitative research with a descriptive analysis approach to present data that can be fielded and then analyze it and draw conclusions from this study. The population and sample in this study were all Fresh Laundry employees located in Pematang Siantar City, the Tebing Tinggi City branch, and the Kisaran branch, so a total of 36 employees. There are no motivational indicators that will be discussed in this study, namely; enthusiastic, optimistic and actualizing. Through field facts, researchers found that 25 out of 36 Fresh Laundry employees said that they had an enthusiastic attitude at work, which means that Fresh Laundry employees were enthusiastic about 69.4%. The results of the study also explained that 24 of the 36 Fresh Laundry employees said that they had an optimistic attitude in dealing with problems that arose while they were working. It can be concluded that the optimistic attitude of Fresh Laundry employees was 66.6%. Furthermore, based on the results of the study also explained that for the actualization indicator, 20 out of 36 employees had responsibilities at work, therefore the actualization of Fresh Laundry employees was 55.5%. Thus it can be concluded that the average motivation given by the leadership (owner) in improving the overall performance of Fresh Laundry employees is 63.8%. Thus 36.2% of employee performance is influenced by other variables not presented in this study.*

**Keyword :** *Work Motivation, Performance*

**Abstrak :** Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja pada Fresh Laundry Pematang Siantar. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif analisis untuk memaparkan data-data yang dapat lapangan kemudian menganalisisnya dan mendapatkan kesimpulan dari penelitian ini. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Fresh Laundry yang berada Kota Pematang Siantar, cabang Kota Tebing Tinggi, dan cabang Kisaran, yang berjumlah 36 karyawan. Indikator motivasi yang akan dibahas dalam penelitian ini ada tiga yaitu; antusias, optimis dan aktualisasi. Melalui fakta lapangan, peneliti menemukan bahwa 25 dari 36 karyawan Fresh Laundry mengatakan bahwa mereka memiliki sikap antusias dalam bekerja, yang berarti antusias kerja karyawan Fresh Laundry sebesar 69,4%. Hasil penelitian juga menjelaskan bahwa 24 dari 36 karyawan Fresh Laundry mengatakan bahwa mereka memiliki sikap optimis dalam menghadapi permasalahan yang timbul saat mereka bekerja, hal ini dapat disimpulkan bahwa sikap optimis karyawan Fresh Laundry sebesar 66,6%. Selanjutnya berdasarkan hasil penelitian juga menjelaskan bahwa untuk indikator aktualisasi, 20 dari 36 karyawan memiliki tanggungjawab dalam bekerja, oleh karena itu aktualisasi karyawan Fresh Laundry sebesar 55,5%. Dengan demikian dapat disimpulkan rata-rata motivasi yang diberikan pimpinan (owner) dalam meningkatkan kinerja karyawan Fresh Laundry secara keseluruhan sebesar 63,8%. Maka demikian 36,2% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disajikan dalam penelitian ini.

**Kata Kunci :** Motivasi Kerja, Kinerja



## PENDAHULUAN

Pada masa sekarang ini, dimana semakin berkembangnya zaman, berbagai jenis usaha atau jasa semakin berkembang, salah satunya dibidang *Laundry*. Melihat kondisi penduduk Indonesia yang semakin padat, semakin banyak juga orang sibuk dalam bekerja sehingga membuat mereka tidak sempat untuk mencuci / menyetrika pakaian, semakin meningkatkan hal ini menjadikan bidang usaha jasa *Laundry*, memiliki prospek yang sangat bagus dikemudian hari.

Tenaga kerja adalah hal faktor utama yang menentukan penentu dalam berkembangnya suatu perusahaan atau organisasi, karena sumber daya manusia merupakan faktor penentu yang menyebabkan maju dan mundurnya kegiatan organisasi, demikian juga hal dalam pengolahan perusahaan, tergantung pada *skill* individu yang terlibat dalam penyelenggaraan organisasi tersebut.

Motivasi kerja yaitu faktor yang mendorong seseorang dalam melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Apabila ia membutuhkan serta menginginkan sesuatu, maka ia akan terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang dibutuhkannya.

## KAJIAN TEORI

### Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut (Tsauri, 2020) motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Menurut (Harras, 2020) indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga yaitu :

- 1) Antusias
- 2) Optimis
- 3) Aktualisasi diri

Menurut Edison dalam (Simatupang, 2022) Indikator Motivasi Kerja meliputi: kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan disukai, kebutuhan harga diri serta kebutuhan pengembangan diri.

### Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari pengertian *performance* yang berarti prestasi kerja atau hasil kerja, tapi dapat mempunyai makna yang lebih luas yakni bukan hanya hasil tapi bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Menurut (Budiasa, 2021) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi kepada ekonomi.

Menurut (Setiana, 2019) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu adalah:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Fresh Laundry yang berada Kota Pematang Siantar, cabang Kota Tebing Tinggi, dan cabang Kisaran, maka seluruhnya berjumlah 36 karyawan. Dalam pemilihan sampel terdapat teknik sampling untuk menentukan sampel mana yang akan digunakan dalam penelitian. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh.



### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi.

### **Teknik Analisis Data**

Metode data yang dipilih dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif kualitatif. Adapun langkah - langkah yang dilakukan dalam menganalisis penelitian ini antara lain : Reduksi Data, Penyajian Data, Verifikasi atau Penarikan Kesimpulan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Data hasil penelitian diperoleh melalui wawancara terstruktur yang dilakukan peneliti kepada karyawan *Fresh Laundry* cabang Kota Pematangsiantar, Tebing Tinggi, dan Kisaran. Wawancara yang dilakukan pada karyawan *Fresh Laundry* cabang Kota Pematangsiantar secara langsung di lokasi penelitian, sedangkan wawancara terhadap karyawan *Fresh Laundry* cabang Tebing Tinggi dan Kisaran dilaksanakan dengan metode dalam jaringan (daring).

Hasil penelitian melalui fakta lapangan, menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan *Fresh Laundry* cabang Kota Pematangsiantar, Tebing Tinggi, dan Kisaran dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti antusias, optimis, dan aktualisasi diri.

Sebagian besar karyawan *Fresh Laundry* memiliki sikap optimis dan bertanggung jawab dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan pendapat (Harras, 2020) yang menjelaskan bahwa indikator motivasi kerja dikelompokkan menjadi tiga yakni; antusias, optimis, dan aktualisasi diri.

Motivasi kerja karyawan *Fresh Laundry* juga dipengaruhi oleh pemberian motivasi oleh pimpinan. Hasil penelitian melalui fakta lapangan menunjukkan bahwa pemberian motivasi oleh pimpinan atau *owner Fresh Laundry* masih rendah.

Melalui data yang peneliti temukan dari fakta lapangan yakni pengumpulan data dari informan, diketahui pimpinan *Fresh Laundry* masih minim dalam pemberian motivasi kepada karyawan. Hal ini ditunjukkan melalui fakta lapangan yang peneliti temukan yakni ketika karyawan ingin izin tidak datang bekerja dikarenakan ada urusan keluarga yang mendesak dan tidak bisa ditinggalkan pimpinan tidak mengizinkan, dan apabila karyawan tetap tidak datang bekerja maka gaji karyawan tersebut akan dipotong oleh pimpinan.

Fakta lapangan yang peneliti temukan terkait minimnya motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan *Fresh Laundry* yaitu ketika karyawan lembur kerja, tidak ada penghargaan dalam upaya untuk memotivasi semangat kerja karyawan. Sebaliknya ketika karyawan terlambat datang bekerja, gaji karyawan akan langsung dipotong oleh pimpinan.

Dorongan dari pimpinan *Fresh Laundry* dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja sangatlah penting untuk menunjang kinerja karyawan. Ketika kurangnya penghargaan dari perusahaan ataupun pimpinan akan mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini sependapat dengan (Afandi, 2018) yang mengatakan bahwa dimensi dan motivasi kerja dapat berupa dorongan, yang dimana indikatornya yaitu prestasi kerja, pengakuan dari atasan dan pekerjaan itu sendiri.

Pemberian motivasi oleh pimpinan *Fresh Laundry* sangatlah berperan terhadap karyawan untuk menunjang kinerjanya. Beberapa cara untuk meningkatkan kemampuan kinerja karyawan adalah dengan cara pemberian dorongan kepada prestasi kerja karyawan, penghargaan kepada kinerja karyawan yang sudah melebihi jam kerja yang telah ditetapkan, dan toleransi oleh pimpinan kepada setiap karyawan yang memerlukan izin khusus.

Pemberian motivasi kerja juga dapat dilakukan dengan penambahan wawasan seperti mengadakan pertemuan intensif secara rutin bersama karyawan, dalam pengarahan tentang bagaimana program kerja yang di jalankan serta pemberian gaji yang sepadan, dengan kinerja yang di tunjukkan oleh karyawan. Dengan adanya kemampuan kinerja yang baik maka dapat meningkatkan citra perusahaan.

Dari penjelasan diatas terlihat sangat jelas bahwa motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan *Fresh Laundry* cabang Kota Pematangsiantar, Tebing Tinggi, dan Kisaran dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, dengan pemberian motivasi yang berkaitan dengan sikap terhadap pekerjaan



yang dilakukan karyawan. Karena motivasi dapat timbul melalui inspirasi, semangat dan dorongan sehingga individu dapat melakukan aktivitas dengan baik dan berkualitas.

Hal ini sesuai dengan pendapat (Afandi, 2018) yang mengatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

## KESIMPULAN

Melalui pembahasan mengenai analisis motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan pada *Fresh Laundry* Pematangsiantar dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja sangatlah berperan penting bagi karyawan untuk menunjang kinerja. Motivasi kerja dalam penelitian ini didasari oleh tiga indikator, yakni antusias, optimis, dan aktualisasi. Melalui fakta lapangan, peneliti menemukan bahwa 25 dari 36 karyawan *Fresh Laundry* mengatakan bahwa mereka memiliki sikap antusias dalam bekerja, dan 11 karyawan lainnya mengatakan bahwa mereka tidak antusias dalam melaksanakan pekerjaan, mereka tetap datang bekerja setiap harinya dikarenakan untuk mencukupi kebutuhan finansial keluarga, yang berarti antusias kerja karyawan *Fresh Laundry* sebesar 69,4%.

Pada hasil penelitian juga menjelaskan bahwa 24 dari 36 karyawan *Fresh Laundry* mengatakan bahwa mereka memiliki sikap optimis dalam menghadapi permasalahan yang timbul saat mereka bekerja, dan 12 karyawan lainnya mengatakan bahwa mereka tidak memiliki sikap optimis dalam menyelesaikan permasalahan yang timbul, hal ini dapat disimpulkan bahwa sikap optimis karyawan *Fresh Laundry* sebesar 66,6%. Selanjutnya berdasarkan hasil penelitian juga menjelaskan bahwa untuk indikator aktualisasi, 20 dari 36 karyawan memiliki tanggungjawab dalam bekerja, dan 16 karyawan lainnya kurang memiliki tanggungjawab dalam bekerja, oleh karena itu aktualisasi karyawan *Fresh Laundry* sebesar 55,5%.

Dengan demikian dapat disimpulkan rata-rata motivasi yang diberikan pimpinan (*owner*) dalam meningkatkan kinerja karyawan *Fresh Laundry* secara keseluruhan sebesar 63,8%. Dan kinerja karyawan *Fresh Laundry* dapat dikatakan baik, terlebih apabila motivasi yang diberikan pimpinan lebih tinggi lagi maka kinerja karyawan akan memuaskan serta dapat meningkatkan citra usaha *Fresh Laundry*. Maka demikian 36,2% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disajikan dalam penelitian ini.

Selanjutnya berdasarkan hasil penelitian juga menjelaskan bahwa untuk indikator aktualisasi, 20 dari 36 karyawan memiliki tanggungjawab dalam bekerja, dan 16 karyawan lainnya kurang memiliki tanggungjawab dalam bekerja, oleh karena itu aktualisasi karyawan *Fresh Laundry* sebesar 55,5%.

Dengan demikian dapat disimpulkan rata-rata motivasi yang diberikan pimpinan (*owner*) dalam meningkatkan kinerja karyawan *Fresh Laundry* secara keseluruhan sebesar 63,8%. Dan kinerja karyawan *Fresh Laundry* dapat dikatakan baik, terlebih apabila motivasi yang diberikan pimpinan lebih tinggi lagi maka kinerja karyawan akan memuaskan serta dapat meningkatkan citra usaha *Fresh Laundry*. Maka demikian 36,2% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disajikan dalam penelitian ini.

## REFERENSI

- Afandi, P. (2018b). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afandi. (2018a). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, Fauzia (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Al Fadjar Ansory, M. I. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Sidoarjo: Indonesia Pustaka. 978-602-6417-42-8
- Antoni, D. (2021). *Analisis Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Cafe Miltie Bubble Banjarmasin* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kali
- Anggriani, K. (2020). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Berwirausaha pada Mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas*



- Muhammadiyah Mataram. Skripsi.* University of Muhammadiyah Mataram. <https://repository.ummat.ac.id/1386/>
- Asryanti, A., Rusydi, M., Madani, M. (2022). Analisis Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di PT Purnama Sinar Gemilang Kota Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 7(3), 349–354. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i3.4589>
- Budiasa. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Cahyani, F. D. (2020). *Analisis Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Kridatama Site Tia Sebbanban.Skripsi.* Universitas Islam Kalimantan.
- Edison, E., Anwar, Y., Komariyah, I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Alfabeta.
- Edison, E., Anwar, Y., Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Gultom, E. I. K., & Saragih, M. (2019). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Siantar Utara Kota Pematangsiantar. *Jurnal Ilmiah AccUsi*, 1(1), 47–54. <https://doi.org/10.36985/accusi.v1i1.1>
- Harras, H., Sugiarti, E., Wahyudi, W. (2020). *KajianManajemen Sumber Daya Manusia untuk Mahasiswa*.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banyuwangi: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banyuwangi: Bumi Aksara.
- Hutagalung, B. A. (2017). Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Lidiya Achmad, HJ. Lamsah, H. F. Y. (2017). Analisis Faktor Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Kurnia Persada Banjarmasin. *Jurnal Uniska*, 12(2), 1–3.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi* (Edisi ke 1). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pegawai : Kompetensi , Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201–210.
- Priansa, D. J. (2019). *Pengembangan Dan Pelatihan SDM Perusahaan*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media.
- Saragih, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Dan Pengairan Pematangsiantar. *Jurnal Ilmiah AccUsi*, 2(1), 49–58. <https://doi.org/10.36985/accusi.v2i1.52>
- Sari, D. P. (2020). Analisis Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telur Emas Anugerah Mandiri “NEST FAMILY REFLEXOLOGY N SPA (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Saragih, T. M., & Purba, D. syafe’i. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pendidikan Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Kantor Satpol PP Kabupaten Simalungun. *Jurnal Ilmiah AccUsi*, 1(1), 36–46. <https://doi.org/10.36985/accusi.v1i1>
- Setiana, A. R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- Sianipar, R., Simatupang, P., Damanik, D. (2022). Hrm Policy in Human Resources Development and Employee Motivation and Their Effect on Employee Performance Mesir Ponsel Pematangsiantar.*Enrichment: Journal of Management*. 12(2022)
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Tarigan, W. J., Girsang, R. M., & Martina, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan PT Astra Honda Pematangsiantar. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3), 363-371
- Tumanggor, B., & Girsang, R. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 3(1), 42–55. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.496>



- Tsauri, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Press
- Via, B. L., Simatupang, P., & Girsang, R. M. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 4(2), 101 –. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i2.431>
- Wiranda, A., & Johanes Wilfrid Pangihutan Purba. (2020). Pengaruh Pelaksanaan Analisa Jabatan (ANJAB) Yang Tepat Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(1), 31–39. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i1.341>

