



MENINGKATKAN MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN MELALUI PENGGUNAAN PLATFORM GAMIFIKASI

Dimas Wiradarma Kusuma¹, Larasati²

^{1,2}Universitas Cendekia Mitra Indonesia, Jl. Ngeksigondo No. 60, Prenggan, Kec Kotagede, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia

¹dimaswira2017@gmail.com, ²kuliahlarasati@gmail.com

Abstract

Motivation and job satisfaction of employees is a key factor in improving productivity and organizational performance. This study aims to explore the potential of the use of gamification platform as an innovative solution in increasing employee motivation and job satisfaction. Based on the results of the analysis of various studies, it was found that gamification can create a more enjoyable and interactive work environment through elements such as rewards, challenges, and healthy competition. Previous studies showed that gamification increases engagement, motivation, and satisfaction in both education and workplace. In addition, motivation plays a mediator that strengthens the relationship between gamification and job satisfaction on employee performance. However, the main challenge faced is how to maintain the positive impact of gamification in the long term. This study concludes that the implementation of a well-designed gamification platform can help the organization increase motivation and job satisfaction of employees, this positively affecting performance and overall productivity.

Keywords: *Gamification, work motivation, job satisfaction, digital platform, employee performance.*

Abstrak

Motivasi dan rasa puas karyawan ialah variabel kunci dalam memperkuat produktivitas maupun kinerja organisasi. Studi ini bertujuan untuk mengeksplorasi potensi penggunaan platform gamifikasi sebagai solusi inovatif dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis terhadap berbagai studi, ditemukan bahwa gamifikasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan dan interaktif melalui elemen-elemen seperti penghargaan, tantangan, dan kompetisi sehat. Studi-studi terdahulu menunjukkan bahwa gamifikasi meningkatkan keterlibatan, motivasi, dan kepuasan baik di bidang pendidikan maupun tempat kerja. Selain itu, motivasi berperan sebagai mediator yang memperkuat hubungan antara gamifikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Namun, tantangan utama yang dihadapi adalah bagaimana mempertahankan dampak

Article History

Received: January 2025
Reviewed: January 2025
Published: January 2025

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI :
10.8734/Kohesi.v1i2.365
Copyright : Author
Publish by : Kohesi



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)



<p>positif gamifikasi dalam jangka panjang. Penelitian ini menyimpulkan bahwa penerapan platform gamifikasi yang dirancang dengan baik dapat membantu organisasi meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, sehingga berdampak positif pada kinerja dan produktivitas secara keseluruhan.</p> <p>Kata Kunci: Gamifikasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, platform digital, kinerja karyawan.</p>	
---	--

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Motivasi dan kepuasan kerja merupakan dua elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) yang berperan besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi memiliki dorongan untuk bekerja lebih giat dan konsisten mencapai target perusahaan. Sementara itu, kepuasan kerja berkontribusi dalam menciptakan kenyamanan dan rasa memiliki terhadap pekerjaan, yang pada akhirnya mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Kinerja karyawan yang optimal sangat diperlukan agar perusahaan dapat bersaing di tengah dinamika dunia usaha yang semakin kompetitif. Karyawan yang merasa termotivasi dan puas cenderung menunjukkan produktivitas tinggi, memiliki komitmen yang kuat, dan lebih jarang mengalami masalah terkait absensi atau *turnover*. Dengan demikian, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus pada kedua aspek ini dalam pengelolaan SDM.

Namun, permasalahan motivasi dan kepuasan kerja masih sering dihadapi oleh banyak perusahaan di Indonesia. Rendahnya tingkat motivasi sering kali disebabkan oleh kurangnya penghargaan atau insentif yang memadai, lingkungan kerja yang tidak kondusif, serta minimnya peluang pengembangan karier. Di sisi lain, kepuasan kerja yang rendah dapat terjadi akibat beban kerja yang tidak merata atau hubungan kerja yang kurang harmonis. Dalam konteks ini, perusahaan perlu mengambil langkah strategis untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Hal ini bisa dicapai melalui pembentukan lingkungan kerja yang kondusif, menyediakan pelatihan yang relevan, dan menerapkan sistem penghargaan yang adil. Dengan demikian, karyawan dapat merasakan apresiasi dan terdorong untuk meningkatkan kinerja, yang pada akhirnya mendukung keberhasilan perusahaan.

Tujuan Penelitian

Studi ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak penggunaan platform gamifikasi dan aplikasi umpan balik terhadap motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Platform gamifikasi, yang dirancang untuk menciptakan pengalaman kerja yang lebih interaktif dan menyenangkan, diharapkan dapat meningkatkan semangat dan keterlibatan pegawai dalam melaksanakan aktivitas harian. Selain itu, aplikasi umpan balik juga memiliki peran penting dalam memberikan informasi secara langsung kepada karyawan terkait performa mereka. Melalui pemberian umpan balik yang jelas, pegawai dapat memahami kelebihan dan kekurangan mereka serta termotivasi untuk terus memperbaiki diri. Hal ini diyakini akan berdampak positif pada kepuasan kerja karyawan karena mereka merasa dihargai dan mendapatkan perhatian dari manajemen.



Penelitian ini juga akan menggali sejauh mana kedua teknologi tersebut dapat membantu perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan produktif. Dengan memahami pengaruh platform gamifikasi dan aplikasi umpan balik, perusahaan dapat mengembangkan strategi inovatif untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja secara efektif. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan nilai tambah bagi pengelolaan sumber daya manusia, terutama dalam merancang program atau kebijakan yang berbasis teknologi untuk mengelola karyawan secara lebih baik.

TINJAUAN PUSTAKA

Definisi Motivasi Dan Kepuasan Kerja

Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang dirasakan individu untuk bertindak, mendorong mereka berperilaku dengan cara tertentu demi mencapai tujuan. Prinsip dasar motivasi melibatkan kemampuan (ability) dan dorongan individu. Berdasarkan prinsip ini, kemampuan menjalankan tugas mendukung pelaksanaan tugas secara optimal.

Menurut Sedarmayanti dan Haryanto (2017), motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan suatu tindakan. Dorongan ini dapat bersumber secara internal maupun eksternal, serta bersifat positif atau negatif. Dalam konteks ini, ketangguhan seorang pemimpin menjadi penting untuk mengarahkan motivasi secara tepat.

Riyadi dan Mulyapradana (2017) mengidentifikasi dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi positif dan negatif. Motivasi positif, atau dikenal sebagai insentif positif, terjadi ketika pemimpin memberikan penghargaan kepada staf yang melebihi standar prestasi perusahaan. Hal ini meningkatkan semangat kerja karyawan karena manusia cenderung menyukai hal-hal positif. Sebaliknya, motivasi negatif, atau insentif negatif, melibatkan pemberian konsekuensi atau hukuman kepada karyawan yang tidak memenuhi standar. Meskipun motivasi negatif dapat meningkatkan semangat kerja dalam jangka pendek karena rasa takut akan hukuman, efeknya kurang baik untuk jangka panjang.

Motivasi kerja bertujuan meningkatkan moral dan kepuasan kerja, mempertahankan stabilitas karyawan, meningkatkan produktivitas, kedisiplinan, menciptakan hubungan kerja yang baik, dan mengoptimalkan pengadaan tenaga kerja. Namun, motivasi antara karyawan dan pengusaha sering berbeda karena perbedaan kepentingan. Oleh karena itu, motivasi yang searah diperlukan untuk mencapai tujuan bersama demi keberlangsungan usaha dan ketenangan kerja (Vest dan Markham, 1994).

Mas'ud (2004:39) mendefinisikan motivasi sebagai dorongan internal yang mendorong seseorang untuk bertindak. Motivasi sangat penting untuk melaksanakan tugas dengan baik. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja lebih baik dibandingkan mereka yang kurang termotivasi. Faktor pemicu motivasi dapat berupa kebutuhan material, emosional, spiritual, maupun nilai-nilai atau keyakinan tertentu.

Ketidakpuasan sering dikaitkan dengan faktor motivasi ekstrinsik, seperti kebijakan organisasi, supervisi, hubungan kerja, kondisi kerja, gaji, dan rasa aman dalam bekerja (Cooke, 1999). Iklim kerja yang sehat dapat mendorong keterbukaan antara karyawan dan pengusaha, sehingga menciptakan motivasi kerja searah yang mendukung ketentraman kerja dan peningkatan produktivitas (Grant et al., 2001). Menurut Amabile et al. (1994), elemen motivasi



ekstrinsik mencakup persaingan, evaluasi, status, uang, insentif konkret lainnya, dan penghindaran hukuman. Kinman et al. (2001) menambahkan elemen-elemen seperti persaingan, evaluasi, status, penghargaan, dan penghindaran hukuman dari atasan.

Motivasi seseorang berakar dari kebutuhan, keinginan, dan dorongan untuk bertindak demi mencapai tujuan. Hal ini menunjukkan seberapa kuat dorongan, usaha, dan kesediaannya untuk berkorban demi pencapaian tersebut. Semakin kuat dorongan dan semangat, semakin tinggi pula kinerja seseorang. Hal ini sejalan dengan Robbins (1996), yang mendefinisikan motivasi sebagai kemauan untuk mengeluarkan usaha maksimal guna mencapai tujuan organisasi, selama usaha tersebut dapat memenuhi kebutuhan individu.

Armstrong (1994) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi dan kinerja, di mana karyawan dengan motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Doyle dan Wong (1998) juga menyebutkan bahwa keberhasilan bisnis sangat bergantung pada motivasi berprestasi yang dimiliki karyawan. Menurut mereka, motivasi pribadi karyawan merupakan kunci utama dalam mendorong kinerja dan kesuksesan organisasi.

Kepuasan Kerja

Menurut Dole, Schroeder, dan Richard (2001), kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan serta reaksi individu terhadap lingkungan kerja mereka. Sementara itu, Testa (1999) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai kegembiraan atau respons emosional positif yang muncul dari evaluasi terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja tertentu. Locke, sebagaimana dikutip dalam Testa (1999), menyatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan kegembiraan atau emosi positif yang timbul dari pengalaman kerja seseorang. Perasaan gembira ini akan memengaruhi karyawan untuk bersikap positif, merasa nyaman, serta meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan, terutama jika mereka merasakan kepuasan kerja yang sesuai dengan harapan.

Robbins (1996:170) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang ditentukan oleh selisih antara ganjaran yang diterima dan ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Menurut Lawler, sebagaimana dikutip dalam Robbins (1996), tingkat kepuasan kerja sangat bergantung pada kesesuaian antara harapan individu dengan kenyataan yang diterima sebagai kompensasi atas usaha dan tenaga yang diberikan. Dengan demikian, kepuasan kerja dipengaruhi oleh sejauh mana keseimbangan atau keselarasan antara harapan karyawan dengan realitas yang mereka alami

Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja menurut Robbins (1996: 181-182) meliputi beberapa aspek berikut :

1. Pekerjaan yang Menantang Secara Mental

Karyawan cenderung menyukai pekerjaan yang memungkinkan mereka untuk memanfaatkan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki, memberikan variasi tugas, otonomi, serta umpan balik. Pekerjaan yang terlalu mudah dapat menyebabkan kebosanan, sementara pekerjaan yang terlalu sulit dapat memicu frustrasi dan kegagalan. Tingkat tantangan yang seimbang cenderung memberikan kepuasan dan kesenangan bagi sebagian besar karyawan.



2. Gaji atau Upah yang Adil

Karyawan menginginkan sistem pengupahan dan kebijakan promosi yang mereka pandang adil dan sesuai dengan harapan. Kepuasan cenderung muncul ketika gaji dirasakan adil berdasarkan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas. Selain itu, promosi yang memberikan peluang pertumbuhan pribadi, tanggung jawab lebih besar, dan peningkatan status sosial akan meningkatkan kepuasan, terutama jika kebijakan promosi dianggap transparan dan adil.

3. Kondisi Kerja yang Mendukung

Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung tugas karyawan menjadi faktor penting bagi kepuasan kerja. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan cenderung menyukai tempat kerja yang bebas dari risiko, bersih, modern, serta dilengkapi dengan fasilitas memadai. Lokasi kerja yang dekat dengan rumah juga menjadi salah satu preferensi karyawan.

4. Rekan Kerja yang Mendukung

Interaksi sosial adalah kebutuhan penting bagi banyak karyawan. Oleh karena itu, memiliki rekan kerja yang ramah dan suportif akan meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, perilaku atasan yang mendukung dan bijaksana juga menjadi faktor utama yang memengaruhi kepuasan karyawan.

5. Kesesuaian Kepribadian dengan Pekerjaan

Menurut teori "kesesuaian kepribadian-pekerjaan" dari Holland, kecocokan antara kepribadian karyawan dan jenis pekerjaan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Individu yang pekerjaannya sesuai dengan kepribadian mereka cenderung lebih sukses dan merasakan kepuasan lebih tinggi dalam bekerja.

Teori Motivasi

Maslow menjelaskan bahwa manusia termotivasi oleh kebutuhan yang belum terpenuhi, yang disusun dalam hierarki berdasarkan tingkat kepentingannya, dari kebutuhan paling dasar hingga tingkat tertinggi. Teori ini telah mendapatkan pengakuan luas, khususnya di kalangan manajer, karena dianggap intuitif, logis, dan mudah dipahami. Namun, teori Maslow kurang memiliki bukti empiris, dan sejumlah penelitian yang mencoba mengujinya tidak menemukan data yang mendukung.

Herzberg berpendapat bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja bukan berada pada satu kontinum yang sama, sehingga keduanya tidak saling bertentangan. Dia menekankan bahwa lawan dari kepuasan bukanlah ketidakpuasan. Dengan kata lain, menghilangkan aspek-aspek yang menyebabkan ketidakpuasan tidak serta merta membuat pekerjaan menjadi memuaskan. Herzberg mengelompokkan elemen seperti kualitas supervisi, gaji, kebijakan perusahaan, kondisi fisik kerja, hubungan antar karyawan, dan keamanan kerja sebagai faktor higiene. Ketika faktor-faktor ini terpenuhi, karyawan tidak akan merasa tidak puas, tetapi juga tidak otomatis merasa puas. Untuk memotivasi karyawan, Herzberg merekomendasikan fokus pada faktor-faktor yang berkaitan langsung dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil dari pekerjaan tersebut.



McClelland mengajukan Teori Kebutuhan Pencapaian, yang memiliki kaitan dengan konsep aktualisasi diri dari Maslow. Orang dengan tingkat kebutuhan pencapaian yang tinggi cenderung lebih terhubung dengan faktor-faktor motivasi Herzberg, sementara individu dengan tingkat pencapaian rendah lebih dipengaruhi oleh faktor higiene. Teori McGregor X dan Y, yang juga terkait dengan aktualisasi diri Maslow, menyatakan bahwa motivasi tergantung pada tingkat kematangan dan kemampuan individu untuk mengarahkan serta mengendalikan dirinya. Sistem penghargaan yang efektif untuk memotivasi pekerja harus sejalan dengan faktor intrinsik. Meskipun pemenuhan faktor ekstrinsik sering kali dianggap sebagai cara untuk memotivasi karyawan, teori ini menunjukkan bahwa pendekatan tersebut kurang efektif dalam meningkatkan motivasi kerja.

Teori Kepuasan Kerja

Teori tentang kepuasan kerja dari pandangan Rivai (2004) adalah:

1. Teori Ketidaksesuaian (Discrepancy Theory)

Teori ini dikembangkan oleh Locke (1969) sebagai bagian dari Goal Setting Theory, yang menilai kepuasan kerja berdasarkan perbedaan antara harapan dan realitas yang dirasakan. Jika kenyataan melebihi harapan, maka individu akan merasa lebih puas, menciptakan ketidaksesuaian positif (positive discrepancy). Sebaliknya, jika kenyataan berada di bawah harapan, maka kepuasan akan berkurang.

2. Teori Keadilan (Equity Theory)

Dikemukakan oleh Adams (1963), teori ini menyatakan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan individu dipengaruhi oleh persepsi terhadap keadilan dalam situasi tertentu, khususnya di tempat kerja. Teori ini mencakup empat elemen utama: input, hasil, keadilan, dan ketidakadilan. Input mencakup segala sesuatu yang dianggap bernilai oleh karyawan untuk mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kemampuan, tugas yang diberikan, dan alat kerja. Hasil adalah segala sesuatu yang dinilai berharga oleh karyawan sebagai hasil dari pekerjaan mereka, seperti gaji, tunjangan, status, penghargaan, atau peluang pengembangan diri. Kepuasan kerja muncul ketika karyawan merasa ada kesetaraan antara input yang diberikan dan hasil yang diterima.

3. Teori Dua Faktor (Two-Factor Theory)

Teori ini diperkenalkan oleh Herzberg (2003) dan menyatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja adalah dua hal yang berbeda, bukan berada pada satu kontinum. Herzberg mengelompokkan faktor pekerjaan ke dalam dua kategori: satisfiers dan dissatisfiers (hygiene factors). Satisfiers adalah elemen yang menjadi sumber kepuasan kerja, meliputi pekerjaan yang menantang dan menarik, peluang untuk mencapai prestasi, penghargaan, dan promosi. Ketika faktor ini terpenuhi, karyawan akan merasa puas, tetapi ketiadaannya tidak selalu menimbulkan ketidakpuasan. Dissatisfiers (hygiene factors) mencakup elemen yang berpotensi menimbulkan ketidakpuasan, seperti gaji, supervisi, hubungan interpersonal, kondisi kerja, dan status. Faktor-faktor ini memenuhi kebutuhan dasar atau biologis karyawan. Jika tidak terpenuhi, karyawan akan merasa tidak puas; namun, jika terpenuhi, hal ini tidak serta merta meningkatkan kepuasan kerja.



Penggunaan Platform Gamifikasi Dalam Manajemen SDM

Kepuasan merupakan kebutuhan psikologis mendasar yang mencerminkan fungsi optimal individu dalam berbagai domain, termasuk tempat kerja. Sebaliknya, kurangnya pemenuhan kebutuhan ini dapat memicu frustrasi (Van den Broeck et al., 2010). Berdasarkan literatur empiris, sulit untuk menentukan dengan jelas jenis gamifikasi yang secara spesifik dapat memenuhi kebutuhan intrinsik (Yang, Xi, & Hamari, 2019). Meskipun penelitian terkait masih terbatas, temuan ini memberikan wawasan mengenai pengaruh desain non-gamifikasi terhadap pemenuhan kebutuhan psikologis. Namun, secara keseluruhan, lebih banyak tren positif daripada negatif yang menunjukkan potensi gamifikasi dalam memengaruhi kepuasan kebutuhan psikologis secara terencana (Sailer et al., 2017). Dalam konteks gamifikasi, motivasi yang dihasilkan oleh elemen desain permainan sesuai dengan prinsip Teori Kepuasan Kebutuhan Psikologis (Ryan & Deci, 2000).

Teknik gamifikasi bertujuan meningkatkan motivasi peserta dalam lingkungan gamifikasi (Unkelos-shpigel & Hadar, 2015). Meskipun teori motivasi telah digunakan sebagai dasar mekanisme permainan selama beberapa dekade, hanya sedikit penelitian empiris yang secara eksplisit mengaplikasikan teori motivasi untuk memahami dan menganalisis perilaku pemain dalam konteks permainan (Marques et al., 2018). Pendekatan motivasi dalam suatu aktivitas cenderung bertahan selama aktivitas tersebut berlangsung (Ryan & Deci, 2000). Pendekatan ini telah diterapkan untuk mendorong dan mempertahankan perubahan perilaku manusia melalui beberapa teori motivasi, termasuk Teori Determinasi Diri (Ryan & Deci, 2000). Motivasi didefinisikan sebagai dorongan atau naluri yang mendorong individu untuk bertindak (Magen-Nagar & Cohen, 2017). Motivasi terbagi menjadi dua jenis utama: motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik (Ryan & Deci, 2000)

METODE PENELITIAN

Metode penelitian menggunakan penelitian berupa studi literatur. Studi literatur merupakan jenis penelitian yang dimana mengolah maupun mengumpulkan data dari berbagai sumber untuk mendapatkan kerangka berpikir, landasan teori dan hipotesis penelitian. Disini penulis merangkum dan membuat analisis untuk melakukan penelitian.

Peneliti membuat analisis dari beberapa literatur kemudian merangkum hasil dan tabel dengan mencakup 7 komponen yang terdiri dari judul penelitian, pendahuluan, tinjauan Pustaka, metode penelitian, hasil penelitian dan kesimpulan. Setelah semua dianalisis lalu peneliti mengelola data sehingga peneliti akan mendapatkan hasil rangkuman yang dapat ditulis untuk penelitian.

Dari 6 jurnal yang digunakan merupakan jurnal yang paling baru maksimal 10 tahun terakhir untuk digunakan sebagai acuan untuk penelitian. Analisis ini meliputi manajemen sumber daya manusia, perilaku, karakteristik manusia dan penerapan motivasi para karyawan. Penelitian ini tidak menggunakan subjek atau sampel karena menggunakan penelitian yang berupa penelitian studi literatur.



HASIL PENELITIAN

Pengaruh Platform Gamifikasi Terhadap Motivasi Kerja

Penggunaan platform gamifikasi memiliki potensi untuk meningkatkan motivasi di tempat kerja dengan mengintegrasikan elemen permainan yang menarik. Hal ini dapat mendorong karyawan untuk lebih terlibat dan produktif dalam pekerjaan mereka. Pada hasil penelitian mengungkapkan bahwa penerapan gamifikasi memiliki dampak positif terhadap tingkat keterlibatan karyawan serta kepuasan kerja mereka. Karyawan yang terlibat dalam sistem gamifikasi cenderung merasa lebih dihargai dan termotivasi, yang pada gilirannya meningkatkan *enjoyment* mereka dalam bekerja.

Peran Motivasi sebagai Mediator, motivasi berfungsi sebagai mediator antara gamifikasi dan *enjoyment* karyawan. Dengan kata lain, gamifikasi tidak hanya berdampak langsung pada kepuasan kerja, tetapi juga melalui peningkatan motivasi yang dirasakan oleh karyawan. Gamifikasi memberikan umpan balik langsung kepada karyawan, yang membuat mereka merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk mencapai tujuan kerja. Hal ini berkontribusi pada peningkatan *work engagement* dan pencapaian perusahaan. Banyak perusahaan, terutama *startup*, mulai menerapkan sistem gamifikasi untuk menilai dan memotivasi karyawan. Ini dianggap sebagai pendekatan yang efisien untuk mendorong peningkatan kinerja dan daya saing perusahaan.

Secara umum, gamifikasi terbukti menjadi alat yang efektif dalam meningkatkan motivasi kerja, keterlibatan, dan kepuasan karyawan, dimana akhirnya berdampak positif pada kinerja perusahaan.

Pengaruh Platform Gamifikasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa gamifikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja karyawan di wilayah Jakarta dan Tangerang. Gamifikasi dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan, yang berkontribusi pada kepuasan kerja.

Di PT. Sango Ceramics Indonesia, motivasi yang baik berhubungan positif serta berdampak pada kepuasan kerja dan peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini menekankan pentingnya motivasi dalam meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja, yang dapat didukung oleh elemen gamifikasi.

Gamifikasi dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan pengguna, yang memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja. Kerangka kerja gamifikasi yang dibahas menunjukkan bagaimana elemen permainan dapat digunakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih interaktif dan menyenangkan.

Penelitian di PT. Manggala Pratama mengindikasikan bahwa motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Gamifikasi dapat menjadi alat untuk meningkatkan kedua variabel ini, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja.

Penelitian tentang penggunaan gamifikasi dalam pendidikan menunjukkan bahwa metode ini efektif dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan belajar. Meskipun fokus pada konteks pendidikan, temuan ini relevan untuk lingkungan kerja, di mana gamifikasi mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian di perusahaan *startup* di Yogyakarta menemukan bahwa gamifikasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kesenangan karyawan, dengan motivasi berperan



sebagai mediator. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan gamifikasi mampu meningkatkan keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Secara keseluruhan, gamifikasi terbukti memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja dengan meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan kesenangan karyawan di berbagai konteks.

Analisis Data: Tabel, Grafik, Dan Narasi

Tabel 1. Matriks Analisa data

<i>Author, Title, Journal</i>	<i>Method Design</i>	<i>Result</i>
<p>Authors: Fitri Marisa, Tubagus Mohammad Akhriza, Anastasia Lidya Maukar, Arie Restu Wardhani, Syahroni Wahyu Iriananda, Mardiana Andarwati</p> <p>Title: Gamifikasi untuk meningkatkan keterlibatan pengguna dalam pendidikan</p> <p>Journal: <i>Jointecs (journal of information technology and computer science)</i></p>	<p>Kajian pustaka</p>	<p>Penelitian ini menunjukkan bahwa gamifikasi memiliki potensi untuk meningkatkan keterlibatan pengguna dalam pendidikan. Penelitian ini juga mengidentifikasi tren penelitian gamifikasi dalam lima tahun terakhir dan menekankan pentingnya pengembangan konsep dan efektivitas gamifikasi di berbagai bidang, termasuk pendidikan. Selain itu, penelitian ini mencatat bahwa meskipun gamifikasi dapat memberikan efek positif, tantangan tetap ada dalam mempertahankan dampak jangka panjangnya</p>
<p>Author: Tyaningsih, r.y., Hayati, l., Sarjana, k., Sridana, n., Prayitno, s.</p> <p>Title: Penerapan metode gamifikasi dalam meningkatkan motivasi belajar mahasiswa pada mata kuliah geometri analitik bidang melalui aplikasi Kahoot</p> <p>Journal: <i>Griya journal of mathematics education and application</i>, volume 2, nomor 2, Juni 2022.</p>	<p>Penelitian tindakan kelas (PTK)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil belajar mahasiswa sebelum dan setelah diterapkan metode gamifikasi secara berturut-turut adalah 64,13 dan 83,56. 2. Terdapat peningkatan hasil belajar dengan persentase kenaikan sebesar 30,3%. 3. Pembelajaran dengan metode gamifikasi dapat meningkatkan motivasi belajar mahasiswa, dengan rata-rata persentase setelah tindakan sebesar 85,33%, yang termasuk dalam kategori sangat baik. Ini menunjukkan peningkatan motivasi belajar sebesar 15,31% dibandingkan dengan sebelum tindakan.



<p>Author: Rika Selfiana, Kesi Widjajanti Title: Peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Pt. Sango Ceramics Indonesia Journal: Solusi: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi vol. 21, no. 3, juli 2023, hal. 229-237</p>	<p>Pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa peran motivasi di PT. Sango Ceramics Indonesia telah berjalan dengan cukup efektif dan diterapkan secara optimal. Motivasi tersebut mencakup beberapa aspek, seperti membentuk kebiasaan positif bagi karyawan, memberikan tunjangan jabatan, menyediakan layanan yang optimal, dan memproduksi barang berkualitas tinggi, serta memiliki harapan yang ingin dicapai oleh karyawan. Penelitian ini juga menemukan bahwa penerapan motivasi kerja melalui pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p>
<p>Author: Riatmaja, d. S., & Sukmaningrum, d. Title: Pengaruh gamifikasi pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap <i>enjoyment</i> karyawan perusahaan <i>startup</i> di Yogyakarta Journal: Jurnal ilmiah</p>	<p>Metode <i>random sampling</i></p>	<ol style="list-style-type: none">1. Pengaruh signifikan: Gamifikasi dan kepuasan kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap tingkat kebahagiaan karyawan di perusahaan <i>startup</i> di Yogyakarta.2. Peran mediator: Motivasi berfungsi sebagai mediator yang memperkuat hubungan antara gamifikasi dan Kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kebahagiaan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam penerapan gamifikasi dan kepuasan kerja dapat secara langsung maupun tidak langsung, melalui peran motivasi, meningkatkan kebahagiaan karyawan.3. Penerapan gamifikasi: Penelitian ini menekankan pentingnya penerapan elemen gamifikasi dalam lingkungan kerja untuk meningkatkan keterlibatan, motivasi, dan kinerja karyawan. Dengan menciptakan Dengan



<p>Author: Hardono Title: Peningkatkan kinerja karyawan menggunakan pendekatan motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja Journal: JBMA – vol. Vii, no. 1, maret 2020, issn: 2252-5483, e-issn: 2715-8594</p>	<p>Analisis regresi linear</p>	<p>menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan, perusahaan dapat mendorong peningkatan produktivitas sekaligus meningkatkan kepuasan karyawan.</p> <ol style="list-style-type: none">1. Pengaruh variabel: Motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan di PT. Manggala Pratama Yogyakarta. Nilai signifikansi untuk setiap variabel adalah:<ul style="list-style-type: none">o Motivasi (x1): 0,038o Kepuasan kerja (x2): 0,001o Disiplin kerja (x3): 0,040 semua nilai signifikansi tersebut berada di bawah 0,05, yang menunjukkan pengaruh positif dari ketiga variabel terhadap kinerja karyawan.2. Model regresi: Analisis regresi linear menunjukkan bahwa model yang digunakan dapat menjelaskan 28% variansi kinerja karyawan.3. Karakteristik responden: responden didominasi oleh karyawan berusia 26-30 tahun, laki-laki, sudah menikah, dan berpendidikan S1. Semua item kuesioner dinyatakan valid dan reliabilitas instrumen penelitian menunjukkan nilai <i>Cronbach Alpha</i> yang tinggi.4. Kesimpulan: Motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menyarankan peningkatan kebijakan terkait disiplin kerja, motivasi karyawan, dan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
--	--------------------------------	--



<p>Author: Aldi Ilham Firdaus, Christopher Salim, Nopriadi Saputra</p> <p>Title: Pengaruh digital <i>engagement</i> dan gamifikasi terhadap <i>work engagement</i> karyawan yang bekerja di Jakarta dan Tangerang</p> <p>Journal: Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen (JAKMAN).</p>	<p>Metode regresi linier berganda</p>	<p>Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa keterlibatan digital karyawan yang bekerja di Jakarta dan Tangerang telah mencapai tingkat yang tinggi. Namun, masih terdapat beberapa aspek yang dapat dioptimalkan untuk lebih meningkatkan kompetensi digital mereka. Selain itu, variabel gamifikasi juga menunjukkan respon yang tinggi, yang berarti karyawan sangat tertarik dan termotivasi untuk penerapan gamifikasi dalam pekerjaan mereka. Penelitian ini menyimpulkan bahwa penerapan gamifikasi yang sesuai dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan</p>
--	---------------------------------------	--

Penelitian oleh Tyaningsih et al. menunjukkan bahwa metode gamifikasi meningkatkan motivasi belajar hingga 15,31% dengan hasil pembelajaran lebih baik. Dalam konteks kerja, penerapan elemen gamifikasi dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk berkontribusi lebih baik.

Studi Riatmaja dan Sukmaningrum menegaskan bahwa gamifikasi dan kepuasan kerja memiliki dampak signifikan terhadap tingkat kepuasan dan kesenangan karyawan. Motivasi berperan sebagai mediator yang memperkuat hubungan ini. Hal ini menunjukkan bahwa platform gamifikasi dapat mewujudkan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan, serta meningkatkan tingkat kepuasan karyawan, maupun produktivitas.

Selfiana dan Widjajanti menyebutkan bahwa motivasi melalui pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Platform gamifikasi dapat diintegrasikan untuk memberikan penghargaan dan pelatihan berbasis permainan, sehingga meningkatkan motivasi kerja.

Marisa et al. menekankan bahwa gamifikasi memiliki potensi besar untuk meningkatkan keterlibatan pengguna, tetapi terdapat tantangan dalam mempertahankan dampaknya dalam jangka panjang. Dalam dunia kerja, platform gamifikasi perlu dirancang secara strategis agar elemen motivasi dan kepuasan tetap berkelanjutan. Firdaus et al. menunjukkan bahwa gamifikasi meningkatkan digital *engagement* dan *work engagement* karyawan. Platform gamifikasi dapat dirancang untuk meningkatkan kompetensi digital sekaligus motivasi, yang mendukung produktivitas secara keseluruhan.

Gamifikasi, jika diterapkan dengan elemen yang tepat seperti penghargaan, kompetisi sehat, dan pelatihan interaktif, dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Platform gamifikasi memungkinkan perusahaan membangun lingkungan kerja yang lebih inovatif, kolaboratif, dan menyenangkan, sehingga karyawan lebih termotivasi untuk mencapai target organisasi.



PEMBAHASAN

Implikasi Hasil Penelitian

Gamifikasi dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka. Dengan menerapkan elemen permainan, karyawan merasa lebih termotivasi untuk berpartisipasi aktif dalam tugas dan tanggung jawab mereka, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Penelitian menunjukkan bahwa motivasi berperan sebagai mediator antara gamifikasi dan kepuasan kerja. Dengan meningkatkan motivasi melalui gamifikasi, perusahaan mampu meningkatkan level kepuasan kerja karyawan secara signifikan.

Gamifikasi tidak hanya meningkatkan motivasi, tetapi juga memberikan dampak positif terhadap *enjoyment* karyawan. Karyawan yang menikmati pekerjaan mereka cenderung lebih puas dan produktif. Implementasi gamifikasi dapat menjadi strategi inovatif dalam pengembangan organisasi. Dengan memanfaatkan gamifikasi, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih menarik dan menyenangkan, yang dapat meningkatkan retensi karyawan dan mengurangi tingkat *turnover*.

Gamifikasi terbukti meningkatkan produktivitas karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang terlibat dalam sistem gamifikasi melaporkan peningkatan dalam kesadaran akan tujuan dan tugas, yang berkontribusi pada kinerja yang lebih baik.

Secara umum, temuan penelitian mengindikasikan apabila penerapan gamifikasi dalam lingkungan kerja dapat memberikan manfaat signifikan dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, serta menciptakan budaya kerja yang lebih positif dan produktif.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian, penerapan platform gamifikasi secara signifikan mampu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Gamifikasi menciptakan suasana kerja yang lebih menarik dan interaktif melalui fitur seperti penghargaan, kompetisi yang sehat, serta pemberian umpan balik secara langsung. Sistem ini membuat pegawai merasa diapresiasi, lebih termotivasi, dan terlibat aktif dalam pekerjaan, yang berdampak pada peningkatan keterlibatan kerja (*work engagement*) dan kepuasan terhadap pekerjaan mereka. Selain itu, motivasi menjadi faktor kunci yang memperkuat hubungan antara gamifikasi dan kepuasan kerja.

Gamifikasi juga berperan dalam meningkatkan produktivitas, rasa nyaman, serta loyalitas karyawan terhadap organisasi. Dengan pendekatan strategis, elemen gamifikasi seperti pelatihan berbasis permainan dan pemberian penghargaan dapat membantu perusahaan mengatasi tantangan dalam menjaga dampak positifnya secara berkelanjutan. Dengan demikian, gamifikasi menjadi strategi inovatif yang efektif untuk meningkatkan manajemen sumber daya manusia sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, dan mendorong budaya kerja yang kolaboratif.



REFERENSI

- Adams. J. S. (1963). Toward the understanding of inequality. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(3), 422-436.
- Amstrong, Michael, 1994, "Handbook of Personal Management Practise", 4 th Edition, Kopan Page Ltd., London
- Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari sudut pandang teori hirarki kebutuhan Maslow, teori dua faktor Herzberg, teori xy Mc Gregor, dan teori motivasi prestasi Mc Clelland. *JMM17: Jurnal Ilmu ekonomi dan manajemen*, 2(01).
- Cooke, Ernest F., 1999, "Control and Motivation in Sales Management through The Compensation Plan", *Journal of Marketing Theory and Practise Dessler*.
- Dole, Carol and Schroeder, Richard G., 2001, "The Impact of Various Factors on The Personality, Job Satisfaction and Turnover Intention of Profesional Accountants", *Managerial Auditing Journal*, Vol. 16, No. 4, p. 234 – 245
- Dole, Carol and Schroeder, Richard G., 2001, "The Impact of Various Factors on The Personality, Job Satisfaction and Turnover Intention of Profesional Accountants", *Managerial Auditing Journal*, Vol. 16, No. 4, p. 234 – 245
- Doyle, P. and Wong, V., 1998, "Marketing and Competitive Performance: An Empirical Study", *European Journal of Marketing*, Vol. 32 No. 5/6, page 514-535
- Doyle, P. and Wong, V., 1998, "Marketing and Competitive Performance: An Empirical Study", *European Journal of Marketing*, Vol. 32 No. 5/6, page 514-535
- Fuad Mas'ud, 2004, *Survai Diagnosis Organisasional*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Gary, 1992, "Manajemen Sumber Daya Manusia", PT Prenhalindo, Jakarta.
- Hardono, (2020). "Peningkatkan Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja, . *jurnal.stibsa*
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*, 2nd ed. John Wiley & Sons. New York.
- Locke, E. A. (1969). What is Job Satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 336, 309-336.
- Magen-Nagar, N., & Cohen, L. (2017). Learning strategies as a mediator for motivation and a sense of achievement among students who study in MOOCs. *Education and information technologies*, 22(3), 1271-1290.
- Marisa, F., Akhriza, T. M., Maukar, A. L., Wardhani, A. R., Iriananda, S. W., & Andarwati, M. (2020). Gamifikasi (gamification) konsep dan penerapan. *Jointecs: Journal of Information Technology and Computer Science*, 5(3), 219-228.
- Marques, R., Costa, G., Da Silva, M.M., et al.(2018). Improving scrum adoption with gamification. *Am. Conf. Inf. Syst. 2018 Digit Disruption, AMCIS*, 1–10
- Riatmaja, D. S., Sukmaningrum, D., & ST, M. (2023). Pengaruh Gamifikasi Pekerjaan dan Kepuasan Kerja terhadap Enjoyment Karyawan Perusahaan Startup di Yogyakarta: Pengaruh Gamifikasi Pekerjaan dan Kepuasan Kerja terhadap Enjoyment Karyawan Perusahaan Startup di Yogyakarta. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 20(2), 473-482.
- Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 13.



- Robbins, S.P., 1996, *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Prenhallindo, Jakarta.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54–67. <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- Sailer, M., Hense, J. U., Mayr, S. K., & Mandl, H. (2017). How Gamification motivates: An experimental study of the effects of specific game design elements on psychological need satisfaction. *Computers in Human Behavior*.
- Sedarmayanti, S., & Haryanto, H. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan fakultas kedokteran Universitas Padjadjaran. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 14(1), 96-112.
- Selfiana, R., & Widjajanti, K. (2023). Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Sango Ceramics Indonesia. *Solusi*, 21(3), 642-650.
- Sulistiyani, T. Ambar. (2004). *Memahami Good Governance dalam perspektif Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gava Media.
- Unkelos-Shpigel, N., & Hadar, I. (2018). Test First, Code Later: Educating for Test Driven Development: Teaching Case. In *Advanced Information Systems Engineering Workshops: CAiSE 2018 International Workshops, Tallinn, Estonia, June 11-15, 2018, Proceedings 30* (pp. 186-192). Springer International Publishing.
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., Soenens, B., & Lens, W. (2010). Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the Work-related Basic Need Satisfaction scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 981–1002. <https://doi.org/10.1348/096317909X481382>
- Yang, X., Xi, N., Tang, H., & Hamari, J. (2023). *Gamification and Marketing Management: A Literature Review and Future Agenda*. AMCIS 2023 Proceedings.