

ANALISIS PENINGKATAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KUALITAS KINERJA KARYAWAN DI PABRIK MEBEL SURABAYA

Adrian Fahreza Sanjaya¹, Nindya Kartika Kusmayati², Taufik Kurniawan³

STIE Mahardhika Surabaya

adrian.sanjaya22@gmail.com¹, nindya.kusmayati@stiemahardhika.ac.id²,

taufik.kurniawan@stiemahardhika.ac³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara motivasi kerja dan kualitas kinerja karyawan di Pabrik Mebel Surabaya. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara mendalam dan studi dokumentasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kualitas kinerja karyawan. Faktor-faktor motivasi kerja seperti pengakuan dan reward, kesempatan pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang kondusif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini adalah perlunya perusahaan meningkatkan pengakuan atas kerja keras karyawan, memberikan kesempatan pengembangan karir yang lebih besar, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan melakukan langkah-langkah ini, diharapkan perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja dan kualitas kinerja karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan dalam industri mebel.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kualitas Kinerja

Abstract

This study aims to analyze the relationship between work motivation and the quality of employee performance at Surabaya Furniture Factory. The research method used is a qualitative approach with data collection techniques in the form of in-depth interviews and documentation studies. The results of the analysis show that there is a significant relationship between work motivation and the quality of employee performance. Work motivation factors such as recognition and reward, career development opportunities, and a conducive work environment have a significant influence on the quality of employee performance. The implication of this study is the need for companies to increase recognition of employees' hard work, provide greater career development opportunities, and create a conducive work environment. By taking these steps, it is expected that the company can increase work motivation and the quality of employee performance, which in turn will increase the company's productivity and competitiveness in the furniture industry.

Keywords: *work motivation, performance quality, Surabaya Furniture Factory.*

PENDAHULUAN

Produksi mebel merupakan sektor industri yang penting bagi perekonomian Indonesia. Dalam industri ini, kualitas kerja karyawan berdampak langsung pada hasil produksi dan kualitas produk. Perusahaan menempatkan prioritas tinggi untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan agar dapat bersaing di

pasar global yang semakin kompetitif. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi seberapa baik kinerja pekerja. Peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan kualitas kerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian mengenai hubungan antara motivasi kerja dan kualitas kinerja karyawan menjadi sangat penting.

Motivasi kerja merupakan salah satu aspek yang berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan di tempat kerja. Karyawan dengan motivasi kerja yang kuat akan menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan semangat, konsentrasi, dan produktivitas yang lebih tinggi. Di sisi lain, motivasi kerja yang rendah dapat menyebabkan rendahnya produktivitas di antara karyawan serta sejumlah masalah lain seperti ketidakhadiran yang tinggi, pergantian karyawan yang tinggi, dan hasil kerja yang di bawah standar. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk memahami elemen-elemen yang dapat meningkatkan motivasi kerja dan meningkatkan standar kinerja.

Banyak perusahaan mebel yang memainkan peran penting dalam sektor mebel nasional dapat ditemukan di Surabaya, salah satu kota terbesar di Indonesia. Industri mebel Surabaya memainkan peran penting dalam memenuhi permintaan pasar nasional dan global akan produk mebel. Meskipun demikian, perusahaan-perusahaan mebel di Surabaya harus selalu meningkatkan kualitas kerja para pekerjanya agar dapat bertahan dalam persaingan yang ketat. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara kualitas kinerja pekerja dengan peningkatan motivasi kerja di industri mebel Surabaya.

Kami akan membahas temuan-temuan dari penelitian sebelumnya dalam tulisan ini, baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Hal ini dilakukan untuk memperkuat landasan teori penelitian ini. Sebagai hasilnya, penelitian ini diharapkan dapat memajukan ilmu pengetahuan secara signifikan, khususnya di bidang manufaktur dan manajemen sumber daya manusia (MSDM).

TINJAUAN PUSTAKA

Meningkatkan motivasi pekerja untuk pekerjaan mereka dan kualitas produksi mereka adalah dua komponen penting yang saling terkait dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam organisasi. Meningkatkan motivasi kerja adalah tujuan utama dari program yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut (Ardiansyah, 2020), motivasi kerja adalah dorongan intrinsik yang mendorong individu untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu. Meningkatkan motivasi pekerja di tempat kerja sangat penting karena dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan kualitas produksi mereka. (Hidayat, 2022) berpendapat bahwa hubungan antara motivasi pekerja dan keterampilan pribadi menentukan seberapa baik kinerja karyawan. Namun, sejauh mana individu telah memenuhi tujuan pribadi yang ditetapkan secara organisasi yang telah mereka tetapkan untuk diri mereka sendiri tercermin dalam kinerja mereka sendiri.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa sejumlah elemen dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan dan motivasi kerja. Penelitian oleh (Shodiq, 2021) menunjukkan bahwa elemen-elemen yang meliputi peluang pengembangan profesional, penghargaan, pengakuan, dan suasana kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Lebih lanjut, penelitian yang dilakukan pada tahun oleh Locke dan Latham (2002) menunjukkan bahwa

motivasi karyawan dapat ditingkatkan dengan mendefinisikan tujuan yang jelas, memberikan masalah yang sulit, dan memberikan umpan balik yang jujur.

Deming (1986) melakukan penelitian yang menyoroti pentingnya menciptakan sistem manajemen mutu yang terintegrasi untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Penelitian Crosby (1979) menekankan pentingnya penggunaan prinsip-prinsip manajemen kualitas total (TQM) untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya juga menunjukkan korelasi yang baik antara kualitas kinerja karyawan dan motivasi kerja. Penelitian oleh Gagne dan Deci (2005) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan motivasi intrinsik yang berasal dari dalam. Lebih lanjut, penelitian Chen dan Silverthorne (2005) menemukan bahwa motivasi ekstrinsik-yaitu insentif dan pengakuan-juga berperan dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperkuat landasan teori dan memperoleh gambaran yang lebih lengkap mengenai hubungan antara motivasi kerja dengan kualitas kinerja karyawan di Pabrik Mebel Surabaya dengan menghubungkan penelitian ini dengan penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan baik dalam skala nasional maupun internasional.

METODE PENELITIAN

Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara motivasi kerja dan kualitas kinerja karyawan di Pabrik Mebel Surabaya, penelitian ini menggunakan teknik kualitatif. Metode kualitatif digunakan karena memungkinkan penyelidikan yang lebih menyeluruh terhadap variabel-variabel yang mempengaruhi kualitas kinerja karyawan dan motivasi kerja. Peneliti dapat memahami kompleksitas dan konteks dari fenomena yang mereka pelajari dengan menggunakan metodologi kualitatif.

Tiga pekerja di Pabrik Mebel Surabaya menjadi populasi penelitian ini. Purposive sampling digunakan untuk proses pengambilan sampel, di mana responden dipilih sesuai dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya yang berkaitan dengan tujuan penelitian. Karyawan Pabrik Mebel Surabaya yang bekerja di bagian produksi, manajerial, dan administrasi menjadi sampel dalam penelitian ini.

Wawancara mendalam, berbagai tinjauan, dan data primer dari survei digunakan untuk mengumpulkan data untuk penelitian ini. Tujuannya adalah untuk membandingkan dan menganalisis penelitian sebelumnya dengan situasi saat ini, dengan penekanan khusus pada dampak peningkatan motivasi kerja terhadap kinerja pekerja di pabrik-pabrik mebel Surabaya. Panduan wawancara yang telah disiapkan digunakan untuk melakukan wawancara mendalam. Pertanyaan terstruktur berdasarkan ukuran motivasi kerja dan kualitas kinerja yang telah ditetapkan termasuk dalam panduan wawancara. Untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif mengenai persepsi karyawan mengenai motivasi kerja dan kualitas kinerja mereka, wawancara mendalam dilakukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan temuan penelitian, tampaknya motivasi kerja karyawan Pabrik Mebel Surabaya secara signifikan mempengaruhi kualitas kinerja mereka. Motivasi kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh elemen-elemen seperti penghargaan dan pengakuan, kemungkinan pertumbuhan profesional, dan

suasana kerja yang positif. Tingkat motivasi yang tinggi di tempat kerja memiliki dampak yang menguntungkan pada produktivitas, kreativitas, serta efisiensi dan efektivitas karyawan.

Oleh karena itu, inisiatif untuk pertumbuhan dan pengembangan karyawan yang menekankan pada peningkatan motivasi kerja dapat menjadi taktik yang berguna untuk meningkatkan standar kinerja staf, yang pada akhirnya akan meningkatkan hasil dan membuat perusahaan mebel menjadi lebih kompetitif.

Pengakuan dan penghargaan yang lebih baik, peluang pertumbuhan profesional, suasana kerja yang positif, tujuan yang jelas, dan umpan balik yang tidak ambigu adalah area-area di mana perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan sekaligus menumbuhkan lingkungan kerja yang lebih baik.

Menurut penelitian ini, terdapat korelasi yang substansial antara motivasi kerja karyawan Pabrik Mebel Surabaya dan tingkat kinerja mereka. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya (Luthans, 2003; Gagne & Deci, 2005), yang menemukan bahwa tingkat motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Menurut studi data, variabel insentif yang berhubungan dengan pekerjaan termasuk penghargaan dan pengakuan, kesempatan untuk pertumbuhan profesional, suasana kerja yang bersahabat, kemampuan untuk mendefinisikan tujuan yang spesifik, dan umpan balik yang tidak ambigu memiliki dampak yang besar terhadap seberapa baik kinerja karyawan di Pabrik Mebel Surabaya.

Pabrik Mebel Surabaya dapat meningkatkan kinerja dan motivasi kerja karyawan dengan menerapkan berbagai rekomendasi dan implikasi yang diperoleh dari temuan penelitian. Untuk memberikan insentif yang lebih besar kepada karyawan, organisasi harus terlebih dahulu memberikan penghargaan yang lebih besar atas usaha mereka dan meningkatkan sistem penghargaan. Untuk meningkatkan produktivitas dan motivasi pekerja, organisasi juga harus memberikan lebih banyak kesempatan kepada anggota staf untuk memajukan karir mereka dan membangun lingkungan kerja yang positif. Ketiga, untuk mendukung pekerja dalam meningkatkan kinerja mereka, perusahaan harus menetapkan ekspektasi yang jelas untuk pekerjaan mereka dan memberikan umpan balik yang jujur. Diharapkan bahwa bisnis akan dapat meningkatkan motivasi dan hasil kerja pekerja dengan menerapkan langkah-langkah ini, yang akan meningkatkan daya saing dan produktivitas industri mebel perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Temuan penelitian ini mendukung gagasan bahwa kualitas kinerja karyawan di Pabrik Mebel Surabaya dan motivasi kerja berkorelasi secara signifikan. Kualitas kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh variabel insentif kerja seperti peluang pengembangan karir, penghargaan dan pengakuan, serta suasana kerja yang positif. Tingkat motivasi yang tinggi di tempat kerja memiliki dampak yang menguntungkan pada produktivitas, kreativitas, serta efisiensi dan efektivitas karyawan.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, beberapa saran dapat diajukan untuk meningkatkan motivasi kerja dan kualitas kinerja karyawan di Pabrik Mebel

Surabaya. Pertama, perusahaan perlu meningkatkan pengakuan atas kerja keras karyawan dan meningkatkan sistem reward untuk memberikan insentif tambahan bagi karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan secara teratur kepada karyawan yang telah mencapai target kerja atau memiliki kinerja yang baik.

Kedua, perusahaan harus memberikan lebih banyak kesempatan kepada anggota staf untuk mengembangkan profesi mereka. Hal ini dapat dicapai dengan menawarkan pelatihan dan kursus yang relevan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan anggota staf. Untuk meningkatkan antusiasme dan produktivitas pekerja, organisasi juga harus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Ketiga, perusahaan harus memberikan umpan balik secara eksplisit kepada pekerja dan menetapkan tujuan pekerjaan yang jelas. Hal ini dapat mendukung pekerja dalam mencapai tujuan mereka di tempat kerja dengan meningkatkan motivasi dan fokus mereka. Diharapkan dengan menerapkan langkah-langkah ini, bisnis akan dapat meningkatkan standar kinerja staf dan motivasi kerja, yang akan meningkatkan hasil produksi dan membuatnya lebih kompetitif di pasar mebel.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, E. T. (2022). *PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PELATIHAN KERJA, LOYALITAS DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. SINAR MAS ARTA RAYA TERANG MOJOKERTO* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS PGRI ADI BUANA SURABAYA).
- Aizah, S. (2019). Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi Finansial, dan Kompensasi non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Tetap PT. Surabaya Panel Lestari Gresik. *Jurnal Manajerial*, 4(2), 91-100.

- ARDIANSYAH, M. (2020). *PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BADAN PENGELOLA APARTEMEN P3SRS TUNJUNGAN PLAZA 5 SURABAYA* (Doctoral dissertation, STIE MAHARDHIKA SURABAYA).
- Bhoedide, I. T. S., & Zaman, K. (2023). ANALISIS PENGARUH HARD SKILL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MULTI MANAO SURABAYA. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(3), 1003-1015.
- GA'A, G. A. U. D. E. N. S. I. A. (2022). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MULTI PRATAMA WIJAYA DI GRESIK* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS PGRI ADI BUANA SURABAYA).
- HARTINI, F. (2020). *ANALISIS PENGARUH MOTIVASI SPIRITUAL, KOMPETENSI, DAN KEMAMPUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BURSA MOBIL BEKAS DI MALL BG JUNCTION SURABAYA* (Doctoral dissertation, STIE MAHARDHIKA SURABAYA).
- Hidayat, R. S., & Atmajawati, Y. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Toyota Astra Financial Service Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(8).
- Idatami, A. I. N. (2023). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt Trustlog Total Solusindo Di Surabaya* (Doctoral dissertation, Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya).
- Marsela, R., & Hartiningtyas, L. (2022). Analisis Lingkungan Kerja dan Tata Ruang dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Meubel Permata Wood Desa Kates Kecamatan Kauman Kabupaten Tulungagung. *Jurnal Penelitian Mahasiswa Ilmu Sosial Ekonomi dan Bisnis Islam (SOSEBI)*, 2(1), 29-52.
- PARULIAN, A. H. (2022). *ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN KERJA DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA JURU PARKIR KONVENSIONAL DAN ZONA DI DINAS PERHUBUNGAN SURABAYA SELATAN* (Doctoral dissertation, STIE MAHARDHIKA SURABAYA).
- Rahmadhani, A. A. (2022). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UFO ELEKTRONIKA SURABAYA* (Doctoral dissertation, STIE MAHARDHIKA SURABAYA).
- Setiyono, M. A. (2019). *PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, LINGKUNGAN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT GAPURA ANGKASA SURABAYA* (Doctoral dissertation, STIE MAHARDHIKA SURABAYA).
- Shodiq, A. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berdikari Berkah Mulia Surabaya* (Doctoral dissertation, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya).
- Srilestari, N. A., & Indriyaningrum, K. (2023). *PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, PEMBERDAYAAN KARYAWAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KOTA*

WOODCRAF FURNITURE JEPARA. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(2), 1806-1812.

Tandiyono, T. E. (2023). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga Di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif*, 1(2), 101-119.