

**ANALYSIS OF EMPLOYEE MOTIVATION IN THE WAREHOUSE DIVISION AT
PT. PLASINDO LESTARI KARAWANG**

**ANALISIS MOTIVASI KARYAWAN DIVISI WAREHOUSE DI PT. PLASINDO
LESTARI KARAWANG**

Sigit Ardiansyah¹, Budi Rismayadi², Nandang³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen Universitas Buana Perjuangan
Karawang^{1,2,3}

mn16.sigitardiansyah@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, budirismayadi@ubpkarawang.ac.id²,
nandang@ubpkarawang.ac.id³

ABSTRACT

This study aims to find out, analyze and explain the work motivation of employees in the warehouse division of PT Plasindao Lestari Karawang. The research method uses a qualitative descriptive method while collecting data through primary data from interviews and observations as well as secondary data from various literature and other documents. Data collection techniques were carried out by means of source triangulation, namely through observation, interviews and documentation. Then the collected data were analyzed by means of data reduction, data presentation and drawing conclusions. The research results of PT Plasindo Lestari Karawang apply direct motivation and indirect motivation. Providing positive motivation by PT Plasindo Lestari Karawang is manifested in the form of awards or rewards in accordance with individual performance achievements. Meanwhile, giving negative motivation is done through sanctions such as letters of reprimand or written warnings. The approach taken by PT Plasindo Lestari Karawang in providing motivation to employees is proven to be good and in accordance with theoretical principles.

Keywords: work motivation, direct motivation, indirect motivation

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui menganalisis serta menjelaskan motivasi kerja karyawan pada divisi warehouse PT Plasindao Lestari Karawang. Metode penelitian menggunakan metode deskriptif kualitatif sedangkan pengumpulan data melalui data primer hasil wawancara dan observasi serta data sekunder dari berbagai literatur kepustakaan dan dokumen-dokumen lainnya. Teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi sumber yaitu melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Kemudian data yang terkumpul dianalisis dengan cara reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian PT Plasindo Lestari Karawang menerapkan pemberian motivasi secara langsung dan motivasi tidak langsung. Pemberian motivasi positif oleh PT Plasindo Lestari Karawang terwujud dalam bentuk penghargaan atau imbalan yang sesuai dengan pencapaian kinerja individu. Sementara itu, pemberian motivasi negatif dilakukan melalui sanksi seperti surat teguran atau peringatan tertulis. Pendekatan yang diambil oleh PT Plasindo Lestari Karawang dalam memberikan motivasi kepada karyawan terbukti baik dan sesuai dengan prinsip-prinsip teoritis.

Kata Kunci : motivasi kerja, motivasi langsung, motivasi tidak langsung

PENDAHULUAN

Dalam era bisnis yang kompetitif saat ini, organisasi dituntut untuk mencapai tingkat keberhasilan yang tinggi. Salah satu faktor kunci yang secara signifikan memengaruhi pencapaian tujuan organisasi adalah pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang optimal. Karyawan dalam organisasi memegang peran sentral dan dominan dalam menjalankan berbagai

aktivitas serta merencanakan langkah-langkah strategis untuk mewujudkan tujuan organisasi. Oleh karena itu, pemahaman dan pengelolaan yang baik terhadap karyawan sebagai sumber daya unik dengan karakteristik, motivasi, dan kebutuhan yang beragam menjadi esensial dalam meraih keberhasilan.

Sejalan dengan pandangan ini, banyak ahli dan peneliti telah

menggarisbawahi pentingnya peran karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi melalui optimalisasi kinerja mereka. Menurut Steers (2015) karyawan yang termotivasi dengan baik akan memiliki keterlibatan yang lebih tinggi, produktivitas yang meningkat, dan loyalitas terhadap Perusahaan kemudian motivasi kerja yang memadai dapat menghasilkan dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh Fischer C, Malycha CP and Schafmann E (2019) menggarisbawahi pentingnya faktor motivasi intrinsik dalam merangsang kreativitas dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa memiliki otonomi dalam pekerjaan mereka dan merasa terhubung dengan tujuan organisasi cenderung memiliki tingkat kinerja yang lebih baik.

Kondisi motivasi pada PT. Plasindo Lestari sebuah Perusahaan yang bergerak dibidang *Flexibel Packaging Industries* di Karawang juga memiliki permasalahan motivasi kerja karyawan yang belum stabil sebab pada kenyataannya tingkat motivasi kerja karyawan seringkali bervariasi. Beberapa permasalahan motivasi kerja di lingkungan perusahaan manufaktur menemukan bahwa faktor-faktor seperti kepemimpinan yang buruk, ketidakjelasan peran, dan kurangnya pengakuan dapat menyebabkan rendahnya motivasi kerja yang berdampak negatif pada kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang telah dikemukakan diatas, maka permasalahan pokok penelitian ini adalah Bagaimanakah Motivasi Kerja karyawan di PT Plasindo Lestari Karawang?

TINJAUAN PUSTAKA

Definisi Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2020:109) mendefinisikan motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu sedangkan Hasibuan (2017:141) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Selanjutnya Mc. Cormick dalam Mangkunegara (2016: 94) mendefinisikan motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli dapat di sintesiskan bahwa motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu untuk mencapai suatu tujuan.

Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Menurut Winardi (2014:5) motivasi kerja dibagi menjadi dua jenis. Jenis-jenis motivasi dapat bersifat negatif dan positif, yakni:

1. Motivasi Positif atau yang kadang-kadang dinamakan orang “motivasi yang mengurangi perasaan cemas” (*anxiety reducing motivation*) atau “pendekatan wortel” (*the carrot approach*) di mana orang ditawarkan sesuatu yang bernilai (misalnya imbalan berupa uang, pujian dan kemungkinan untuk menjadi karyawan tetap) apabila kinerjanya memenuhi standar yang ditetapkan.
2. Motivasi Negatif atau yang sering kali dinamakan orang “pendekatan tongkat pemukul” (*the stick approach*) menggunakan ancaman hukuman (teguran-teguran, ancaman akan di PHK, ancaman akan diturunkan pangkat, dan sebagainya)

andaikata kinerja orang bersangkutan di bawah standar.

Faktor Motivasi Kerja

Menurut Winardi (2014:5) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan berasal dari 2 faktor, yaitu internal dan eksternal.

a. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri seorang karyawan. Faktor internal terdiri dari persepsi mengenai diri sendiri, harga diri, prestasi, harapan, kebutuhan, pembawaan individu, tingkat pendidikan, dan pengalaman masa lalu.

b. Faktor eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri karyawan. Faktor ini terdiri dari lingkungan kerja, pemimpin dan gaya kepemimpinannya, tuntutan perkembangan organisasi, dan dorongan atasan.

Metode Motivasi

Hasibuan (2016:149) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki metode-metode untuk memotivasi karyawannya. Metode-metode motivasi adalah sebagai berikut:

- a. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*) adalah motivasi (materil dan non materil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian penghargaan, bonus, piagam dan lain sebagainya.
- b. Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*), adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan

pekerjaanya. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan, sehingga produktivitas kerja meningkat.

Teori-Teori Motivasi Kerja

Mangkunegara (2017:94) menyatakan bahwa pada dasarnya proses motivasi digambarkan jika seseorang tidak puas akan mengakibatkan ketegangan, yang pada akhirnya akan mencari kepuasan yang menurut ukurannya sendiri sudah sesuai dan harus terpenuhi. Beberapa teori motivasi yang dikenal yaitu:

1. Teori Kebutuhan

Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2017:94) mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia yaitu sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman bahaya, pertentangan, lingkungan hidup.
3. Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berinteraksi, dan kebutuhan untuk dicintai dan mencintai.
4. Kebutuhan penghargaan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan dan potensi.
6. Kebutuhan untuk berpendapat, yaitu kebutuhan untuk berpendapat dengan

mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2. Teori X dan Teori Y

Douglass McGregor dalam Khaerul Umam (2018) mengemukakan dua pandangan yang jelas berbeda mengenai manusia. Pada dasar yang negatif ditandai sebagai teori X dan yang positif ditandai dengan teori Y. McGregor menyimpulkan bahwa pandangan manajer cenderung menularkan cara berperilakunya kepada para bawahannya.

Teori X mengansumsikan bahwa kebutuhan tingkat rendah mendominasi individu. Oleh karena itu, McGregor mengusulkan ide-ide seperti mengambil keputusan partisipatif, pekerjaan yang bertanggung jawab, dan menantang hubungan kelompoknya baik sebagai pendekatan-pendekatan yang akan memaksimalkan motivasi kerja karyawan.

3. Teori Dua Faktor

Teori dua faktor dikemukakan oleh psikolog, Freferick Herzberg dalam Khaerul Umam (2018) menyimpulkan bahwa jawaban yang diberikan orang-orang ketika mereka merasa senang mengenai pekerjaannya sangat berbeda dari jawaban yang diberikan ketika merasa tidak senang.

Menurut Herzberg, faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja terpisah dan berada dari faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu manajer yang berusaha menghilangkan faktor-faktor yang menciptakan ketidakpuasan kerja dapat membawa ketentraman, tetapi belum tentu mendatangkan motivasi.

Jika ingin memotivasi seseorang dalam pekerjaannya, Herzberg menyarankan untuk menekankan pada hal-hal yang berhubungan dengan kerja itu sendiri atau hasil langsung yang

diakibatkannya, seperti peluang pertumbuhan personal, pengakuan, tanggung jawab dan prestasi kerja.

Dimensi dan Indikator Motivasi

David McClelland's dalam Rivai (2018) menganalisis tentang tiga kebutuhan manusia yang sangat penting di dalam organisasi atau perusahaan tentang motivasi mereka yaitu:

1. Dimensi Kebutuhan untuk berprestasi (*Need for achievement*) yang terdiri dari tiga indikator:
 - a. Menyukai tantangan dalam pekerjaan
 - b. Tanggung jawab
 - c. Prestasi kerja
2. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu (*Need for power*) yang terdiri dari dua indikator yaitu:
 - a. Mencari posisi dalam kelompok
 - b. Mencari kesempatan untuk memperluas kekuasaan
 - c. Penghargaan
3. Kebutuhan untuk memperluas pergaulan (*Need for affiliation*) yang terdiri dari dua indikator yaitu:
 - a. Memiliki hubungan baik dengan organisasi
 - b. Memiliki kerja sama yang baik

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Menurut Sugiyono (2019), metode penelitian kualitatif didasarkan pada filsafat postpositivisme dan digunakan untuk mengkaji kondisi alamiah obyek penelitian (berbeda dengan eksperimen). Peneliti berperan sebagai instrumen utama dalam metode ini. Penelitian dilaksanakan mulai dari tanggal 1 Juli hingga 31 Juli 2023 di lokasi PT Plasindo Lestari di Karawang. Subjek penelitian adalah karyawan PT Plasindo Lestari yang menjadi fokus dalam mengamati motivasi kerja mereka.

Dalam pengumpulan data, metode ini menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi, serta data sekunder dari berbagai sumber literatur dan dokumen terkait. Manajer HRD, Manajer Gudang, dan Supervisor Gudang menjadi informan dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui triangulasi, yaitu penggabungan informasi dari beberapa sumber, yakni observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan metode yang diuraikan oleh Milles and Huberman (2014). Proses analisis melibatkan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data mengacu pada pemilihan informasi yang relevan dan penting. Penyajian data melibatkan pengorganisasian data agar dapat dipahami dengan lebih baik, sementara penarikan kesimpulan melibatkan proses merumuskan hasil temuan dari analisis data.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Metode Motivasi yang digunakan PT Plasindo Lestari Karawang

Metode motivasi yang digunakan oleh PT Plasindo Lestari Karawang dalam mendorong kinerja dan semangat kerja karyawan dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu motivasi langsung dan tidak langsung.

Dalam pendekatan motivasi langsung, perusahaan ini memberikan apresiasi secara langsung kepada karyawan dengan tujuan memenuhi kebutuhan dan memberikan kepuasan. Beberapa bentuk motivasi langsung yang digunakan oleh PT Plasindo Lestari Karawang adalah sebagai berikut:

1. Pujian: Karyawan yang berhasil menyelesaikan tugasnya dengan baik mendapatkan pujian langsung sebagai bentuk penghargaan yang membuat

mereka merasa dihargai atas kerja kerasnya.

2. Bonus: PT Plasindo Lestari memberikan bonus kepada karyawan yang mencapai pencapaian yang sesuai dengan target laba perusahaan dan tugas pekerjaan masing-masing.
3. Tunjangan Hari Raya: Seluruh karyawan diberikan tunjangan hari raya dalam bentuk uang tunai sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan oleh manajemen.
4. Bantuan Kesejahteraan dan Akhir Tahun: Karyawan menerima bantuan kesejahteraan dan akhir tahun yang berdasarkan pada pencapaian kinerja perusahaan.
5. Uang Cuti: Karyawan memiliki opsi untuk mengkonversi cuti tahunan yang tidak digunakan menjadi uang.
6. Penghargaan Masa Bakti: Karyawan yang telah bekerja selama 15, 20, atau 25 tahun diberikan penghargaan masa bakti berupa uang, penghargaan, dan lencana masa bakti. Penghargaan ini diberikan pada ulang tahun perusahaan untuk memotivasi karyawan dalam bertanggung jawab dan bersemangat dalam pekerjaan.

Sedangkan metode motivasi tidak langsung yang diterapkan oleh perusahaan ini adalah melalui penyediaan fasilitas yang mendukung kenyamanan dan kelancaran kinerja karyawan. Fasilitas tersebut meliputi kursi dan meja kerja yang layak, peralatan kerja yang baik, ruangan kerja yang nyaman dan tenang, serta pemberian seragam kerja dan fasilitas pendukung lainnya.

Dengan kombinasi dari metode motivasi langsung dan tidak langsung, PT Plasindo Lestari Karawang berusaha menciptakan lingkungan kerja yang memberikan dorongan positif bagi karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan semangat kerja mereka.

Jenis Motivasi yang digunakan PT. Plasindo Karawang

Dalam usaha memberikan dorongan semangat kepada para karyawan, perusahaan memiliki metode dan prosedur yang telah ditentukan. PT Plasindo Lestari Karawang menerapkan dua macam motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

1. **Motivasi Positif:** Pimpinan PT Plasindo Lestari Karawang menerapkan pendekatan motivasi positif dengan memberikan penghargaan dan imbalan kepada karyawan yang berhasil menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Faktor-faktor seperti profesionalisme dan disiplin dalam bekerja juga sangat diperhatikan.

Berbagai bentuk penghargaan yang diberikan meliputi:

- a) **Pemberian Gaji:** Karyawan mendapatkan gaji sebagai bentuk imbalan dalam bentuk uang secara teratur, dihitung berdasarkan tingkat jabatan masing-masing karyawan.
- b) **Pelatihan dan Bimbingan (Coaching):** Karyawan diberikan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja, sehingga mereka dapat mengatasi hambatan pekerjaan dan mencapai prestasi yang optimal.
- c) **Konseling (Counseling):** Pendekatan bantuan kepada bawahan dilakukan untuk membantu mereka menyelesaikan masalah pribadi yang mungkin mempengaruhi kinerja. Termasuk membentuk sikap positif dan kemampuan beradaptasi dengan perubahan di perusahaan.
- d) **Upah Lembur:** Karyawan yang bekerja lebih dari jam kerja biasa diberi imbalan lembur, sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku.

e) **Cuti Karyawan:** Karyawan diberikan waktu cuti sesuai dengan ketentuan perusahaan.

Prinsip dasar yang dipegang oleh PT Plasindo Lestari Karawang adalah penghargaan terhadap karyawan yang memberikan kontribusi positif. Ini mendorong karyawan untuk bekerja sebaik mungkin dan semaksimal mungkin, mengingat adanya penghargaan atas pencapaian mereka di perusahaan. Hal ini membuat karyawan lebih termotivasi, bersemangat, dan menjalankan tugas dengan disiplin dan profesionalisme. Dalam pandangan perusahaan, karyawan adalah aset yang sangat berharga, sehingga kebutuhan mereka dalam menjalankan tugasnya menjadi perhatian utama. Perasaan bosan atau jenuh pada pekerjaan yang mungkin timbul di kalangan karyawan, diatasi dengan memberikan motivasi agar semangat dan keterlibatan mereka tetap terjaga. Pemberian motivasi ini memberikan keuntungan bagi perusahaan dalam hal efisiensi dan efektivitas dalam menyelesaikan tugas-tugas tepat waktu. Dampaknya terlihat pada peningkatan produktivitas dan pencapaian target yang ditetapkan.

2. **Motivasi Negatif:** Selain memberikan penghargaan, PT Plasindo Lestari juga menggunakan motivasi negatif sebagai respons terhadap karyawan yang tidak memenuhi harapan perusahaan. Karyawan yang kurang disiplin atau tidak mencapai standar kinerja akan diberikan tindakan koreksi. Sanksi seperti surat teguran atau peringatan diberikan sesuai dengan tingkat pelanggaran dan peraturan yang berlaku di perusahaan. Pendekatan yang diambil oleh manajemen terhadap karyawan yang kurang termotivasi adalah melibatkan pembicaraan langsung dengan tujuan mengatasi masalah. Langkah-langkah pemantauan lebih

ketat terhadap pekerjaan juga diambil untuk memastikan perbaikan. Motivasi negatif ini bertujuan untuk meningkatkan kedisiplinan dan kualitas kerja karyawan agar sesuai dengan standar perusahaan. Secara keseluruhan, perusahaan memahami pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi karyawan, baik melalui penghargaan positif maupun tindakan koreksi. Ini mendorong karyawan di PT Plasindo Lestari Karawang untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.

Bentuk Motivasi yang digunakan PT Plasindo Lestari Karawang

Saat menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan kepada seluruh anggota tim, terdapat beberapa bentuk motivasi yang berfungsi sebagai pendorong agar karyawan tetap termotivasi dalam bekerja di perusahaan. Berikut adalah bentuk-bentuk motivasi yang diberikan oleh para pemimpin kepada karyawan di PT Plasindo Lestari:

1. Pemberian Kompensasi dalam Bentuk Finansial Salah satu bentuk motivasi yang sering diberikan kepada karyawan adalah melalui pemberian kompensasi finansial. Jenis kompensasi ini mampu memicu semangat karyawan untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan lebih berdedikasi.
2. Pengarahan dan Pengendalian Pimpinan perusahaan memberikan arahan kepada karyawan dalam sesi briefing yang diadakan tiga kali seminggu pada pagi hari sebelum memulai aktivitas kerja. Dalam sesi ini, arahan diberikan untuk mencegah terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Selain itu, pengendalian juga diterapkan dengan menentukan prioritas tugas yang harus diselesaikan terlebih dahulu.

3. Pemberian Kebajikan PT Plasindo Lestari Karawang memberikan kebijakan kebajikan kepada karyawan secara adil. Hal ini bertujuan agar suasana dan hubungan antar karyawan tetap harmonis dan saling menjaga.

Dengan memberikan bentuk-bentuk motivasi tersebut, perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong karyawan untuk memberikan performa terbaik dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Menjalankan operasionalnya sebuah perusahaan tentunya memerlukan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan. Sumber daya manusia ini memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan perusahaan sesuai harapan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan penghargaan khusus kepada sumber daya manusia ini dengan cara memotivasi para karyawan, sehingga semangat kerja mereka tetap terjaga. Motivasi di sini merupakan hasil dari interaksi antara beberapa faktor, termasuk kebutuhan, keinginan, tujuan, dan umpan balik. Proses ini muncul saat individu memiliki tekad yang kuat untuk bertindak demi mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti, upaya memberikan motivasi kerja oleh manajemen perusahaan guna mendorong semangat kerja karyawan tergambar melalui metode-metode motivasi langsung dan tidak langsung, serta menggunakan motivasi positif dan negatif sesuai dengan teori yang ada. Di PT Plasindo Lestari, metode motivasi langsung diimplementasikan dengan memberikan penghargaan secara moril maupun materi, seperti pujian, bonus, penghargaan, dan tunjangan hari raya. Pendekatan tidak langsung dilakukan melalui fasilitas pendukung, seperti perlengkapan kerja, ruangan yang nyaman, dan pencahayaan yang

memadai. Penerapan metode-metode ini telah memberikan kepuasan kepada karyawan, membuat mereka merasa nyaman dan puas di tempat kerja.

Perusahaan juga memberikan motivasi positif dengan memberikan gaji dan bonus yang sesuai, peluang promosi, insentif, dan penghargaan untuk lembur. Di sisi lain, motivasi negatif berupa sanksi atau hukuman, termasuk surat teguran jika karyawan berulang kali melakukan kesalahan sesuai dengan kebijakan perusahaan.

Semua bentuk motivasi ini diarahkan kepada seluruh karyawan, dan implementasinya memperhatikan kondisi serta situasi masing-masing individu, mengingat setiap karyawan memiliki perbedaan. Meskipun memberikan penghargaan finansial seperti gaji diakui sebagai faktor penting, perusahaan juga menggunakan hukuman sebagai alternatif. Hukuman diberlakukan untuk mencegah perilaku yang tidak diinginkan.

Di PT Plasindo Lestari, hubungan yang baik antara atasan dan bawahan tercermin dalam komunikasi yang lancar. Komunikasi yang efektif ini meningkatkan kreativitas dan semangat kerja karyawan. Tekanan kerja yang minim terlihat dari hubungan harmonis antar karyawan dan atasan. Peningkatan disiplin karyawan dilihat sebagai hasil dari pemberian penghargaan, pujian, motivasi, serta fasilitas seperti tunjangan hari raya, bonus, dan cuti yang merata.

Perusahaan juga melihat pentingnya pelatihan untuk meningkatkan efektivitas, kreativitas, dan efisiensi karyawan. Pelatihan ini dianggap bermanfaat oleh karyawan, sekaligus menguntungkan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Dengan demikian, PT Plasindo Lestari telah berhasil memberikan motivasi yang memadai. Keseimbangan dalam penggunaan berbagai bentuk

motivasi pada waktu yang tepat mendorong karyawan untuk berkinerja terbaik demi perkembangan perusahaan. Dampak positifnya tidak hanya dirasakan di dalam perusahaan, tetapi juga dirasakan oleh masyarakat luas melalui peningkatan efisiensi kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

PT Plasindo Lestari Karawang menerapkan pemberian motivasi secara langsung melalui pujian, bonus, tunjangan hari raya, bantuan tambahan, uang cuti, dan penghargaan kepada karyawan. Di samping itu, pemberian motivasi tidak langsung dilakukan dengan menyediakan fasilitas-fasilitas yang mendukung moral dan efisiensi kerja, seperti kursi kerja yang nyaman, peralatan yang baik, ruangan kerja yang tenang, serta seragam kerja.

Pemberian motivasi positif oleh PT Plasindo Lestari Karawang terwujud dalam bentuk penghargaan atau imbalan yang sesuai dengan pencapaian kinerja individu. Ini mencakup pemberian gaji yang memadai, bimbingan dan pelatihan, dukungan konseling kepada bawahan, upah lembur, cuti karyawan, cuti untuk ibadah haji, cuti di luar tanggungan perusahaan, dan kesempatan untuk perkembangan pribadi. Sementara itu, pemberian motivasi negatif dilakukan melalui sanksi seperti surat teguran atau peringatan tertulis.

Pendekatan yang diambil oleh PT Plasindo Lestari Karawang dalam memberikan motivasi kepada karyawan terbukti baik dan sesuai dengan prinsip-prinsip teoritis. Motivasi ini memiliki peranan yang sangat penting karena mendorong individu untuk bekerja dengan tekun dan antusias guna mencapai hasil kerja yang optimal.

Implikasi

1. Melalui pemberian motivasi positif seperti pujian, bonus, dan penghargaan, karyawan cenderung merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka. Ini dapat mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif.
2. Dengan memberikan fasilitas dan dukungan yang mendukung kenyamanan dan efisiensi kerja, seperti kursi kerja yang nyaman, peralatan yang baik, dan ruangan yang tenang, karyawan cenderung merasa dihargai dan peduli oleh perusahaan. Hal ini dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja mereka.
3. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung oleh perusahaan, mereka lebih cenderung merasa terikat dengan perusahaan tersebut. Ini dapat mengurangi tingkat pergantian karyawan (turnover) dan membantu perusahaan mempertahankan sumber daya manusia yang berkompeten dan terlatih.
4. Pendekatan motivasi positif yang sesuai dengan pencapaian kinerja individu, seperti bimbingan, pelatihan, dan kesempatan perkembangan pribadi, dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan.
5. Pujian, penghargaan, dan dukungan konseling menciptakan lingkungan kerja yang positif dan inklusif. Ini dapat meningkatkan hubungan antara rekan kerja, serta antara karyawan dan manajemen.
6. Pemberian motivasi positif dan dukungan kepada karyawan dapat mengurangi tingkat stres dan ketegangan dalam lingkungan kerja.
7. Pendekatan yang berfokus pada pemberian motivasi positif dan lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan citra perusahaan

di mata karyawan dan masyarakat umum.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Edy, Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media. Group, Jakarta
- Fischer C, Malycha CP and Schafmann E (2019) The Influence of Intrinsic Motivation and Synergistic Extrinsic Motivators on Creativity and Innovation. *Front. Psychol.* 10:137. doi: 10.3389/fpsyg.2019.00137
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara
- Miles, M.B, Huberman, A.M, & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook*, Edition 3. USA: Sage Publications. Terjemahan Tjetjep Rohindi Rohidi, UI-Press.
- Rivai, Veithzal. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana
- Steers, Richard. M. 2015. *Efektifitas Organisasi*. Jakarta. Airlangga
- Sugiyono, (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Umam, Khaerul. (2018). *Perilaku Organisasi*. Bandung. CV Pustaka Setia
- Winardi (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama