

# Motivasi karyawan untuk mempertahankan usaha agar tetap berkelanjutan

Kasmir<sup>1</sup>, Djumarno<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercubuana Jakarta

Email: [kasmir@mercubuana.ac.id](mailto:kasmir@mercubuana.ac.id)

## Abstract

*The drive or stimulation that drives someone to perform an activity, especially at work, is crucial for improving their performance. This drive or stimulation that drives someone to do something is known as motivation. Generally, this drive comes from two sources: internal and external. In practice, each person's motivation varies. This study aims to identify and understand employee motivation at work. The method used was qualitative through observation, discussion, interviews, and questionnaires with 25 participants. The results showed that employees understood the meaning of motivation, and that the motivation they felt was primarily for the necessities of life. The third factor influencing motivation was financial motivation. Company leaders are advised to provide more financial motivation in the form of incentives to employees to increase their achievement motivation*

**Keywords:** Motivation, Employees, Business

## Abstrak

Dorongan atau rangsangan seseorang untuk melakukan suatu aktifitas terutama dalam berkerja sangatlah penting dalam meningkatkan kinerja seseorang. Dorongan atau rangsangan yang membuat seseorang mau bergerak untuk melakukan sesuatu ini kita kenal dengan nma motivasi,. Secara umum jenis dorongan ini terdiri dari 2 yaitu dari diri sendiri dan dari luar diri seseorang. Dalam praktiknya setiap orang memiliki dorongan yang berbeda-beda. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memahami memahami motivasi karyawan dalam bekerja. Metode yang digunakan adalah metode kualitatif melalui observasi, diskusi, wawancara dan kuisisioner kepada 25 peserta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peratmana karyawan sudah memahami arti motivasi dan yang kedua motivasi yang mereka rasakan adalah motivasi untuk kebutuhan hidup. Ketiga factor-faktor yang memengaruhi motivasi Adalah motivasi keuangan. Saran kepada pimpinan Perusahaan agar lebih banyak memberikan motivasi keuangan dlam bentuk insentif kepada karyawan agar motivasi berprestasinya lebih meningkat.

**Kata Kunci:** Motivasi, Karyawan, Usaha

## 1. PENDAHULUAN

Dalam menjalankan usaha, atau bekerja seseorang menginginkan usahanya berjalan baik dan maju dalam jangka waktu yang Panjang dan bukan untuk sesaat saja. Bahkan kalau bisa usahanya akan berlangsung secara turun temurun atau beberapa generasi. Banyak karyawan berharap untuk bekerja sampai usia pensiun dengan segudng prestasi, Agar dapat berjalan sampai usia pensiun ,maka pengusaha harus mampu menciptakan laba yang maksimal, sehingga mampu membiayai usahanya serta melakukan investasi ulang. Demikian juga karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan masa pensiun haruslah bekerja dengan sebaik-baiknya dengan meningkatkan kinerja terus menerus.

Kemudian kemajuan suatu usaha juga dapat berjalan dengan baik apabila mendapat dukungan dari pihak lain (karyawan) yang bekerja didalam perusahaan tersebut secara baik. Artinya karyawan (manusia) dalam hal ini menjadi factor utama untuk kemajuan tersebut. Untuk mendukung karyawan agar memiliki kemampuan, maka Karyawan perlu motivasi sehingga dapat mencapai apa yang diinginkan karyawan. Demikian pula karyawan perlu memotivasi untuk diri sendiri agar dapat berkembang dan dapat meningkatkan prestsinya. Lalu pertanyaannya apas yang dimaksud dengan motivasi. Kreitner/Kinicki (2010) mengatakan Motivasi merupakan proses psycologis yang membangkitkan dan mengarahkan tujuan dan perilaku. sedangkan McClelland mengatakan dalam (Newstrom (2011) mengatakan Motivasi berfokus kepada pencapaian, afiliasi dan kekuasaan. Dengan demikian sesuatu akan tercapai apabila memiliki motivasi dalam menjalankannya, artinya seseorang agar mampu menjalankan usaha dan pekerjaannya secara baik , maka perlu dimotivasi

Dengan demikian salah satu Factor utama agar karyawan bersemangat dalam bekerja maka karyawan tersebut perlu dimotivasi. Artinya karyawan harus didorong untuk lebih aktif dalam menjalankan

pekerjaanya. Hal ini senada dengan hasil penelitian Syaifuddin (2021) yang menemukan motivasi berpengaruh kepada semangat kerja karyawan

Lebih dari karyawan juga harus mampu mendorong dirinya sendiri untuk bekerja lebih baik. Jadi pada dasar setiap orang harus dimotivasi agar dapat meningkatkan kinerjanya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Fahriana C, Sopiah S (2020) yang mengatakan motivasi mempengaruhi kinerja seseorang. Demikian pula menurut Tatan S, Saryono O (2019) yang mengatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja, dengan demikian dapat dikatakan bahwa semangat dan kinerja seseorang dipengaruhi oleh motivasi kerja.

Tujuan utama penelitian melalui pengabdian ini dilakukan untuk mengetahui motivasi karyawan dan usahawan dalam bekerja atau menjalankan usahanya serta cara meningkatkannya, lebih lanjut pertanyaan dan tujuan penelitian diajukan sebagai berikut :

## **2. METODE**

Penelitian dalam pengabdian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif yaitu untuk mengetahui secara mendalam motivasi karyawan serta faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan di PERMAI di Pulau Penang Malaysia.

Alasan pemilihan dengan menggunakan pendekatan kualitatif ini dipilih karena mampu menangkap realitas sosial yang ada melalui interaksi langsung dengan peserta pelatihan (Creswell, 2014). Pengumpulan data dilakukan melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat berupa pelatihan dan diskusi kelompok kecil. Kemudian untuk memperoleh data yang akurat dilakukan teknik observasi, partisipatif, wawancara, kuisioner dan dokumentasi.

Diharapkan Pengabdian ini akan memberikan gambaran yang mendalam mengenai motivasi karyawan dan usahawan serta sehingga dapat diberikan jalan keluar yang tepat dimasa yang akan datang sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dari hasil penelitian melalui pelatihan mulai dari dari pemberian materi pelatihan, kemudian hasil diskusi dikelas dan lapangan serta hasil wawancara didapat hasil yang beragam sebagai berikut :

### **1. Apakah karyawan memahami arti motivasi ?**

Dari wawancara kepada peserta sekitar 63 % peserta faham atau mengerti arti motivasi, dan 18 menyatakan pernah mendengar serta sisanya 19% kurang memahami, akan tetapi setelah dijelaskan dan diberikan pemahaman kepada mereka melalui pelatihan dan diskusi pada akhirnya mereka memahami arti motivasi yang sebenarnya seperti yang telah rasakan dan lakukan selama menjadi karyawan. Hal ini menunjukkan pentingnya pelatihan dan diskusi yang intens yang mampu membuat mereka faham makna yang sebenar, sehingga mereka dapat atau mendorong arah yang mereka inginkan.

### **2. Apa yang dirasakan dan dilakukan karyawan dan usahawan dalam menjalankan aktivitasnya Setelah melalui pelatihan dan diskusi sbagian besar perserta menjawab apa yang mereka rasakan atau lakukan dalam bekerja adalah 74 % mengatakan mereka terdorong untuk melakukan pekerjaan karena untuk membantu kebutuhan dasar seperti untuk kebutuhan makan biaya anak sekolah, dan perumahan, dan sisanya 14 % didorong karena ada tuntutan untuk meningkatkan kinerja atau prestasi kerja serta 12 % karyawan terdorong untuk meningkatkan prestasi atau karirnya. Dengan demikian yang dirasakan Sebagian besar karyawan adalah motivasi untuk memenuhi kebutuhan hidup dan prestasi kerja melalui peningkatan karir.**

### **3. Factor-faktor apa yang memotivasi karyawan dan usahawan**

Dari hasil wawancara dengan penyebaran kuisioner dan diskusi dapat dirangkum bahwa 74 % peserta terdorong melakukan motivasi karena untuk memenuhi kebutuhan dasar keluarga seperti kebutuhan makan, biaya sekolah dan perumahan dan 15 % karena ingin berkarir dan kinerja karena ada insentif dari Perusahaan. Hal ini sejalan dengan teori, Maslow yang mengatakan bahwa motivasi seseorang adalah dimulai dari untuk memenuhi kebutuhan fisiologi dan teori McClelland yang salah satunya mengatakan motivasi seseorang didorong karena untuk berprestasi

**Foto Bersama sebelum acara dimulai**



Dengan demikian motivasi dari pimpinan ,keluarga dan rekan sekerja sangat penting. Selebihnya motivasi dibangkitkan dari karyawan atau usahawan itu sendiri. Kendala yang dihadapi adalah kurang faham cara meningkatkan motivasi itu sendiri. Saran yang diharapkan adalah agar pengabdian seperti ini lebih sering dilakukan dengan menambah materi lain seperti keuangan dan pemasaran . kemudian durasi waktu juga sebaiknya ditambahkan dalam tanya jawab.

**Foto Saat mempentasikan materi pelatihan**



**Foto peserta pelatihan**



### Berita di media masa



### Penghargaan



## 4. KESIMPULAN

1. Pemahaman karyawan terhadap arti motivasi cukup besar, artinya mereka faham benar arti motivasi setelah melalaui pelatihan dan diskusi
2. Dorongan yang paling besar mengaruhi motivasi adalah dari dalam diri karyawan itu sendiri yaitu terdorong untuk memenuhi kebutuhan dasar dan prestasi.
3. Factor yang memotivasi karyawan adalah kebutuhan hidup dan berprestasi

## Rekomendasi

Karyawan perlu didorong terus menerus untuk meningkatkan dan mempertahankan motivasi yang sudah ada melalui berbagai pelatihan, sehingga mereka mampu dan tahu cara untuk memenuhi kebutuhan dasar dan prestasi kerjanya. Bahwa karyawan masih perlu terus ditingkatkan Motivasinya karena masih terasa kurang dan masih perlu terus dipupuk terus oleh terutama dorongan dari pimpinan dan keluarga. Dorongan untuk meningkatkan karir dan prestasi kerjanya perlu dilakukan dengan memberikan insentif yang lebih menarik, sehingga mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik

## DAFTAR PUSTAKA

- D.C.McClellan David,(1982). Leadership Motive Pattern and Long-Term Success in Management.Journal of Applied Psychology
- Fahriana C, Sopiah S, ( 2020) The influence of work motivation on employee performance, Asian Journal of Economics and Business Management
- Fred Luthans.(2011) Organizational Behavior An Evidence-Based Approach12thEd New York: McGraw-Hill
- Kasmir, (2016), Kewirausahaan, RadjaGrafindo Jakarta
- Kreitner/Kinicki ( 2010) Organizational Behavior, Mc Graw Hill, New York
- Maslow, Abraham H. (1970) Motivation (Psychology); Self - Actualization, Harper and Row, New York.
- Newstrom (2011) Organizational Behavior, human behavior at work. Mc Graw Hill International

Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat  
Publisher  
Cv Era Digital Nusantara

Robbins, Judge, and Timothy (2017) *Organizational Behaviour*, FT Publishing International  
Sutanjar Tatan, Saryono Oyon (2019) Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai, *Journal of Management Review*  
Syaifuddin, Prasetyo Indra, Indrawati Mei (2021) Pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja dan kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti, *Journal of Applied Management and Accounting Science (JAMAS)*