

## Motivasi Kerja sebagai Faktor Pendorong Kinerja Karyawan PT Purnama Sinar Gemilang

Brilliant Yogi Al Ghifari<sup>1</sup>, Yazid Jamaludin Al Azhar<sup>2</sup>, Sentot Imam Wahjono<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Muhammadiyah Surabaya

Corresponding Author Brilliant Yogi Al Ghifari, E-Mail: [brilliant.yogi.al-2023@fe.um-surabaya.ac.id](mailto:brilliant.yogi.al-2023@fe.um-surabaya.ac.id)

Published: June, 2025

---

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the influence of work motivation on improving employee performance at PT Purnama Sinar Gemilang. Work motivation is one of the key factors determining organizational success, as it directly affects employee productivity, discipline, and responsibility. This research employs a qualitative approach using a case study method. Data collection techniques include in-depth interviews, direct observation, and documentation. Informants were selected purposively, consisting of employees and management involved in operational activities and human resource policies. The results of the study indicate that employee motivation remains fluctuating, influenced by intrinsic factors such as responsibility and pride in the job, as well as extrinsic factors including salary, work environment, and reward systems. These findings support Herzberg's Two-Factor Theory, which states that job satisfaction can be enhanced through a combination of motivator and hygiene factors. Furthermore, work motivation significantly contributes to improving both individual and organizational performance. Motivated employees tend to demonstrate better performance, greater discipline, and stronger enthusiasm in achieving targets. This study recommends the implementation of sustainable motivation strategies, such as recognition of achievements, career development opportunities, and a transparent and fair reward system. Consequently, PT Purnama Sinar Gemilang can foster a work environment that supports optimal performance and continuous productivity growth.*

*Keywords: Work Motivation, Employee Performance, Intrinsic Factors, Extrinsic Factors, Case Study.*

---

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

---

### PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan elemen penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja yang optimal sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang dimiliki oleh setiap individu dalam organisasi. Tanpa motivasi yang kuat, potensi dan kompetensi yang dimiliki karyawan tidak akan termanfaatkan secara maksimal. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk menciptakan lingkungan kerja yang mampu memotivasi karyawan agar senantiasa produktif, berkualitas, dan memiliki loyalitas tinggi.

Salah satu teori yang relevan dalam menjelaskan hubungan antara motivasi dan kinerja adalah **Teori Dua Faktor Herzberg**, yang membagi motivasi kerja menjadi dua kategori: **faktor motivator** (intrinsik) seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan perkembangan pribadi; serta **faktor hygiene** (ekstrinsik) seperti kebijakan perusahaan, kondisi kerja, gaji, dan hubungan antar sesama. Kedua faktor ini memainkan peran penting dalam membentuk kepuasan dan motivasi kerja karyawan.

PT Purnama Sinar Gemilang, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi mekanikal dan elektrik di Makassar, menghadapi tantangan dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan di tengah dinamika operasional dan tuntutan kerja yang tinggi. Terdapat indikasi bahwa fluktuasi motivasi karyawan mempengaruhi efektivitas kerja, produktivitas, serta pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan beberapa permasalahan yang telah diuraikan, terlihat bahwa motivasi kerja merupakan faktor krusial dalam menentukan kualitas kinerja karyawan di suatu organisasi. Rendahnya motivasi dapat berdampak pada menurunnya produktivitas, kurangnya loyalitas, dan tidak tercapainya target perusahaan secara optimal. PT Purnama Sinar Gemilang sebagai perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi dan jasa mekanikal elektrik, juga menghadapi tantangan serupa, di mana fluktuasi motivasi karyawan menjadi salah satu kendala dalam menjaga kinerja yang konsisten. Melalui pendekatan studi kasus, penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan bagaimana motivasi kerja terbentuk dalam konteks nyata organisasi, apa saja faktor yang memengaruhi tingkat motivasi karyawan—baik intrinsik maupun ekstrinsik—dan bagaimana pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. Maka dari itu, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: “Motivasi kerja sebagai faktor pendorong kinerja karyawan PT Purnama Sinar Gemilang”

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk menganalisis konflik internal dalam organisasi serta implikasinya terhadap kinerja perusahaan. Metode ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memahami fenomena secara mendalam dalam konteks nyata, terutama yang berkaitan dengan perilaku organisasi, hubungan antar individu, dan dinamika struktural yang memicu konflik. Lokasi penelitian ditentukan secara purposive, yaitu pada perusahaan yang mengalami konflik internal yang signifikan dan berdampak terhadap produktivitas karyawan maupun pencapaian target organisasi.

Proses analisis data dilakukan secara berkelanjutan sejak awal pengumpulan data hingga tahap akhir penulisan. Data yang telah dikumpulkan kemudian direduksi, dikategorikan berdasarkan tema-tema utama, dan disajikan dalam bentuk naratif yang menggambarkan pola konflik, respon organisasi, serta dampaknya terhadap indikator kinerja seperti produktivitas, efisiensi, dan hubungan antarpegawai. Dengan pendekatan ini, diharapkan hasil penelitian tidak hanya menggambarkan fenomena konflik secara deskriptif, tetapi juga memberikan rekomendasi strategis bagi organisasi dalam mengelola konflik secara konstruktif dan berkelanjutan.

Metode ini memungkinkan peneliti mengakses data yang luas Untuk menjamin validitas hasil penelitian, digunakan teknik triangulasi sumber dan teknik, serta member check, yaitu konfirmasi hasil interpretasi kepada responden guna memastikan akurasi data. Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran yang utuh dan mendalam tentang bagaimana konflik internal berkembang, serta bagaimana pengelolaannya dapat mempengaruhi efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus yang bertujuan untuk memahami secara mendalam bagaimana motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan di PT Purnama Sinar Gemilang Kota Makassar. Pendekatan ini dipilih karena memberikan keleluasaan kepada peneliti untuk mengeksplorasi fenomena dalam konteks nyata, khususnya dalam dinamika hubungan antara motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, dengan kinerja individu di lingkungan kerja.

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama, yaitu wawancara mendalam terhadap karyawan dan pimpinan, observasi langsung terhadap lingkungan kerja, serta studi dokumentasi terhadap arsip internal perusahaan yang relevan. Informan dipilih secara purposif, yaitu mereka yang dianggap memahami dan terlibat langsung dalam sistem motivasi kerja perusahaan. Data yang diperoleh dianalisis dengan cara reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan secara interaktif. Validitas data dijaga melalui triangulasi sumber dan konfirmasi hasil (member check) kepada informan.

Melalui pendekatan ini, peneliti berusaha menangkap secara holistik berbagai faktor yang mendorong atau menghambat motivasi kerja karyawan, serta bagaimana faktor-faktor tersebut berdampak pada pencapaian kinerja. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran mendalam mengenai penerapan motivasi kerja yang efektif dan memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan produktivitas di organisasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Motivasi Kerja Karyawan Masih Fluktuatif**

Motivasi kerja karyawan di PT Purnama Sinar Gemilang Kota Makassar menunjukkan kondisi yang belum stabil atau fluktuatif. Hal ini terlihat dari perbedaan antusiasme dan semangat kerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya. Sebagian karyawan menunjukkan komitmen dan tanggung jawab tinggi dalam menjalankan tugas, sementara sebagian lainnya hanya bekerja sebatas memenuhi kewajiban formal tanpa menunjukkan inisiatif atau dorongan untuk berkembang. Ketidakkonsistenan ini mengindikasikan adanya ketimpangan dalam faktor-faktor motivasional yang dirasakan oleh masing-masing individu di lingkungan kerja.

Dari hasil wawancara dan observasi lapangan, ditemukan bahwa perbedaan tingkat motivasi tersebut banyak dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal karyawan. Faktor internal mencakup persepsi terhadap pekerjaan, kepuasan pribadi, serta aspirasi karier, sedangkan faktor eksternal mencakup perlakuan dari atasan, sistem penghargaan yang tidak merata, serta kurangnya fasilitas kerja yang mendukung. Beberapa karyawan merasa tidak dihargai atas kontribusinya, terutama dalam hal pengakuan prestasi dan keterbatasan peluang untuk promosi atau pengembangan diri.

Kondisi motivasi yang tidak merata ini berpengaruh langsung terhadap produktivitas dan kinerja tim. Karyawan dengan motivasi rendah cenderung bekerja lamban, kurang berinisiatif, dan sering menunjukkan ketidakpuasan, yang dapat menular ke rekan kerja lain dan memengaruhi suasana kerja

secara keseluruhan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu memberikan perhatian serius terhadap dinamika motivasi ini, dengan merancang sistem yang mampu mengakomodasi kebutuhan psikologis dan profesional karyawan secara adil dan berkelanjutan.

### **Jenis dan Bentuk konflik internal Organisasi**

Salah satu bentuk konflik internal yang terjadi di PT. Ruyung Karya Mandiri adalah konflik antar individu dan manajemen, yang berakar pada ketidakpuasan terhadap kompensasi kerja. Banyak karyawan merasa bahwa gaji yang diberikan terlalu rendah dibandingkan dengan beban kerja yang harus mereka tanggung. Ketidakpuasan ini menyebabkan loyalitas karyawan menurun dan mendorong mereka untuk mencari pekerjaan di tempat lain yang menawarkan gaji dan tunjangan lebih tinggi. Bentuk konflik ini tergolong dalam konflik laten (tersembunyi) yang kemudian berkembang menjadi konflik terbuka saat karyawan mulai keluar secara massal atau menunjukkan penurunan kinerja, yang berdampak langsung pada efektivitas operasional perusahaan.

Bentuk konflik lainnya yang menonjol adalah konflik budaya antara tenaga kerja lokal dan tenaga kerja asing (expatriat). Konflik ini muncul ketika perusahaan bekerja sama dengan pihak luar negeri, seperti hotel di Dubai, dan mengirim delegasi dari luar negeri ke Jakarta untuk proses seleksi tenaga kerja. Karena perbedaan budaya komunikasi di mana pihak asing berbicara dengan nada tinggi yang dianggap normal oleh mereka, namun dianggap kasar oleh karyawan lokal muncullah kesalahpahaman yang menimbulkan ketegangan dalam interaksi kerja. Konflik ini tergolong dalam konflik antar kelompok (intergroup conflict) yang disebabkan oleh perbedaan nilai, norma, dan persepsi antar budaya yang tidak dikelola secara efektif.

Selain konflik interpersonal dan budaya, terdapat pula konflik struktural, yang timbul akibat kurangnya pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan perusahaan. Karyawan merasa bahwa mereka hanya sebagai pelaksana tanpa diberi ruang untuk berkontribusi dalam keputusan yang menyangkut pekerjaan mereka sendiri. Hal ini menyebabkan menurunnya rasa memiliki, rendahnya motivasi, serta timbulnya sikap apatis terhadap kebijakan perusahaan. Bentuk konflik ini muncul karena adanya ketimpangan kekuasaan dan komunikasi satu arah dalam struktur organisasi, yang menimbulkan jarak antara manajemen dan karyawan.

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Motivasi kerja karyawan di PT Purnama Sinar Gemilang dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri karyawan (intrinsik) maupun dari lingkungan kerja (ekstrinsik). Faktor intrinsik meliputi keinginan untuk berkembang, kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaan, rasa tanggung jawab, serta kebanggaan terhadap hasil kerja. Sebagian karyawan menyatakan bahwa mereka

merasa termotivasi apabila diberi kepercayaan untuk mengelola tugas secara mandiri dan diberi ruang untuk menunjukkan kemampuan serta kreativitas mereka.

Di sisi lain, faktor ekstrinsik juga memainkan peranan penting. Berdasarkan hasil wawancara, mayoritas karyawan menyatakan bahwa gaji yang memadai, tunjangan, fasilitas kerja, serta hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja menjadi faktor utama yang memengaruhi motivasi mereka. Lingkungan kerja yang nyaman dan adanya perhatian dari pimpinan dalam bentuk penghargaan atau insentif dapat memberikan dorongan yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Sebaliknya, ketidakjelasan dalam sistem reward dan kurangnya komunikasi antara manajemen dan staf menjadi penghambat tumbuhnya motivasi.

Hasil temuan tersebut sejalan dengan teori dua faktor Herzberg, yang membedakan antara faktor motivator (yang dapat meningkatkan kepuasan kerja) dan faktor hygiene (yang mencegah ketidakpuasan kerja). Di perusahaan ini, beberapa faktor hygiene seperti struktur gaji dan fasilitas kerja telah tersedia, namun belum sepenuhnya mampu meningkatkan motivasi secara menyeluruh jika tidak diimbangi dengan faktor motivator seperti pengakuan, tanggung jawab, dan peluang pengembangan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan motivasi secara berkelanjutan, manajemen perlu menyeimbangkan kedua jenis faktor tersebut agar dapat memenuhi kebutuhan psikologis dan profesional karyawan secara optimal.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja**

Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Purnama Sinar Gemilang. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, baik dari segi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, maupun tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Berdasarkan wawancara dengan manajemen dan staf, ditemukan bahwa karyawan yang merasa diperhatikan dan diberi ruang untuk berkembang akan lebih bersemangat dalam bekerja serta mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Sebaliknya, karyawan yang mengalami penurunan motivasi cenderung bekerja dengan kurang optimal. Mereka menunjukkan gejala seperti keterlambatan, menurunnya produktivitas, kurangnya inisiatif, serta rasa jenuh terhadap pekerjaan yang bersifat monoton. Hal ini diperkuat oleh temuan lapangan bahwa faktor-faktor seperti tidak adanya penghargaan, kurangnya kesempatan naik jabatan, serta kondisi kerja yang tidak mendukung menyebabkan menurunnya semangat kerja. Akibatnya, kualitas layanan dan output perusahaan pun ikut terdampak.

Temuan ini sejalan dengan teori Herzberg yang menyatakan bahwa pemenuhan faktor motivator seperti pengakuan, tanggung jawab, dan pencapaian akan mendorong peningkatan kinerja. Di sisi lain, jika faktor hygiene seperti gaji dan lingkungan kerja diabaikan, maka akan menimbulkan ketidakpuasan yang menghambat kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyusun strategi motivasi

yang tepat dan berkelanjutan agar dapat menciptakan karyawan yang berkinerja tinggi dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan di PT Purnama Sinar Gemilang. Motivasi kerja karyawan di perusahaan ini masih tergolong fluktuatif, yang dipengaruhi oleh kombinasi faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik seperti tanggung jawab, kepuasan dalam bekerja, dan rasa memiliki terhadap pekerjaan terbukti mampu meningkatkan semangat kerja. Sementara itu, faktor ekstrinsik seperti gaji, lingkungan kerja, fasilitas, dan sistem penghargaan juga berpengaruh besar terhadap stabilitas motivasi karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal, produktif, dan bertanggung jawab. Sebaliknya, rendahnya motivasi berdampak langsung pada turunnya produktivitas, kurangnya inisiatif, dan ketidaktercapaian target kerja. Hal ini menguatkan teori Herzberg bahwa kedua faktor - motivator dan hygiene - harus dikelola secara seimbang untuk menciptakan kondisi kerja yang mendukung. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan strategi motivasi yang tepat dan berkelanjutan, seperti memberikan pengakuan atas prestasi, memperjelas jalur karier, serta menyediakan sistem insentif yang adil dan transparan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, PT Purnama Sinar Gemilang dapat meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maruli Tua Sitorus. (2020). *Perilaku Organisasi: Perspektif Sumber Daya Manusia dan Manajemen Kinerja*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Sentot Imam Wahjono. (2022). *Konflik – Bahan Ajar Perilaku Organisasi*. Surabaya: Universitas Muhammadiyah Surabaya.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley.