

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

PT Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS) Banjarmasin merupakan perusahaan yang bergerak dibidang usaha pengelolaan tenaga kerja produk dan jasa meliputi: asesmen, rekrutmen, analisa jabatan, jasa penyedia kerja/borongan pekerjaan, pendidikan dan pelatihan. Kantor cabang PKSS Banjarmasin ini berdiri sejak 10 Juli 1999 yang beralamat di Jl. Gatot Subroto No. 17H Kebun Bunga Kecamatan Banjarmasin Timur, Kota Banjarmasin Kalimantan Selatan, Telepon: (0511)6742278, E-mail: <http://www.pkss.co.id/>.

PT PKSS adalah perusahaan yang bersedia memenuhi kebutuhan sumber daya manusia untuk berbagai tenaga kerja seperti: *Frontliner* untuk tugas *Teller/Customer Service*, Petugas Administrasi, *IT Support*, Sekretaris, *Marketing*, Satpam, Pramubakti, *Cleaning Service*, Penjaga Malam dan Pengemudi Mobil (*Driver*).<sup>1</sup>

##### a. Visi PT Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS)

Menjadi perusahaan jasa ketenagakerjaan terkemuka di Indonesia yang mengutamakan kepuasan pelanggan.

##### b. Misi PT Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS)

---

<sup>1</sup> PKSS, <https://pkss.co.id/main/> diakses pada Kamis 22 Juli 2024, pukul 16.54 WITA

- 1) Memberikan pelayanan jasa bidang ketenagakerjaan terutama pada penyediaan, pemborongan, pendidikan, dan pelatihan tenaga kerja.
  - 2) Memberikan pelayanan yang dapat memuaskan pelanggan, sehingga memberikan keuntungan yang optimal bagi semua pihak yang berkepentingan.
- c. Motto PT Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS)
- “Mengutamakan kualitas pelayanan”<sup>2</sup>

## 2. Deskripsi Subjek Penelitian

### a. Identitas Subjek

Subjek penelitian merupakan seorang karyawan yang berdomisili di Banjarmasin dan Banjarbaru, dalam penelitian ini terdapat 5 orang sebagai subjek penelitian, sebagaimana berikut:

Tabel 4.1 Identitas Subjek Penelitian

<b>Inisial</b>	<b>Umur</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Posisi</b>	<b>Lama Bekerja</b>	<b>Status Pernikahan</b>	<b>Jumlah Anak</b>
N	28 tahun	Perempuan	RO (Relationship Officer)	2 Tahun	Belum menikah	–
S	40 tahun	Perempuan	Admin Operasional Bisnis	11 Tahun	Menikah	3 orang
F	34 tahun	Laki-laki	Asisten Psikolog	12 Tahun	Menikah	2 orang
D	50 tahun	Laki-laki	RO (Relationship Officer)	14 Tahun	Menikah	2 orang
E	42 tahun	Laki-laki	ARO (Association Relationship Officer)	5 Tahun	Menikah	2 orang

<sup>2</sup> Ibid, <https://pkss.co.id/main/>.

### b. Identitas Informan

Adapun informan dalam penelitian ini berjumlah 2 orang sebagai berikut:

Tabel 4.2 Identitas Informan Penelitian

<b>Inisial</b>	<b>Umur</b>	<b>Jenis kelamin</b>	<b>Posisi</b>
W	42 tahun	Laki-laki	Pimpinan Cabang
R	32 tahun	Perempuan	HRD

### c. Deskripsi Subjek Penelitian Saat Wawancara Berlangsung

#### 1) Subjek N

Subjek N merupakan seorang perempuan berusia 28 tahun. Ia memiliki postur tubuh sedang dengan tinggi badan sekitar 155 cm dan berat badan kurang lebih 60 kg, secara fisik terkesan cukup berisi. N memiliki kulit sawo matang dan berkacamata. Pada saat wawancara ia mengenakan kemeja putih yang lengannya terbuka (tidak dikancing) dipadukan dengan jilbab bermotif sederhana dengan dominan warna kecokelatan, serta menggunakan riasan minimalis. N juga mengenakan sepatu kets. Secara penampilan N terkesan cukup sederhana namun tetap serasi.

Wawancara dimulai sekitar jam 9 pagi sampai jam 12 siang. Selama wawancara N terlihat sambil melakukan beberapa kegiatan, seperti membuka laptop dan membuka aplikasi belanja di handphonenya, sambil sesekali mengecek notifikasi, dan mengambil paket belanja. Selang beberapa lama proses wawancara, N ijin untuk sambil memakan bekal sarapannya. Sikap N selama wawancara nampak cukup terbuka menjawab semua pertanyaan dengan jelas dan mudah dimengerti.

N berasal dari Barito kuala namun sejak bekerja di PKSS atau sekitar 2 tahun terakhir sudah tinggal di Banjarmasin. Berdasarkan informasi dari N, ia

merupakan lulusan Universitas Brawijaya Malang jurusan Psikologi. N bekerja di PKSS sebagai staf RO (*relationship officer*) yang memiliki tanggung jawab penghubung antara pekerja *outsourcing* dengan *user* (rekanan) yang menggunakan jasa. Selain itu ia juga bertugas dalam hal penggajian dan BPJS pekerja *outsourcing*.

## 2) Subjek S

Subjek S merupakan seorang perempuan berusia 40 tahun. Ia memiliki postur tubuh kecil sekitar 150 cm dan berat badan kurang lebih 50 kg, secara fisik S memiliki warna kulit kuning langsung dan berkacamata. Pada saat wawancara S mengenakan kemeja putih dengan *id card* di leher, di padukan jilbab berwarna abu-abu polos, tanpa riasan. S juga mengenakan sepatu kets. Secara penampilan S terkesan *casual* dan rapi.

Wawancara dimulai sekitar jam 1 siang. Selama wawancara berlangsung S berbicara dengan suara yang lembut, lugas dan sangat *excited* saat diberikan pertanyaan, terkadang S tertawa kecil saat menjawab, sembari menggoda teman di sampingnya saat menjawab pertanyaan peneliti. S duduk berhadapan langsung dengan peneliti pada sesi wawancara pertama dan duduk berdampingan saat sesi kedua. Sedangkan di depan S terdapat rekan kerjanya yang sedang mengerjakan tugasnya. S berasal dari Samarinda, Provinsi Kalimantan Timur dan menetap di Banjarmasin setelah lulus kuliah di Universitas Mulawarman. S bekerja di PT PKSS sebagai Admin Operasional Bisnis. Ia bertugas sebagai pendata pekerja baru, pendaftaran BPJS, BPJS Kesehatan dan Tenaga Kerja, pencatatan dan perpanjangan

kontrak kerja (PKWT), perjanjian kerja sama (PKS), pengajuan iuran, merekap laporan-laporan RO. Lama S bekerja di PT PKSS 11 tahun.

### 3) Subjek F

Subjek F merupakan seorang laki-laki berusia 32 tahun. F memiliki postur tubuh agak berisi dengan tinggi badan kurang lebih 160 cm dan berat badan sekitar 75 kg, F memiliki warna kulit agak putih, mengenakan kemeja warna putih dipadukan celana abu-abu.

Wawancara dimulai sekitar jam 1 siang. Selama wawancara F berbicara dengan lantang, lugas, dan mudah dimengerti, F terkadang berpikir saat menjawab pertanyaan peneliti, sembari menatap laptop, namun F tampak bersemangat dan terbuka menjawab semua pertanyaan peneliti.

F berasal dari Amuntai dan menetap di Banjarbaru sejak kuliah di Universitas Lambung Mangkurat hingga sekarang. Posisi F di PT PKSS sebagai Asisten Psikolog, ia bertanggung jawab secara keseluruhan mengenai rekrutmen, wawancara, psikotes, pelaksanaan MCU (*medical check up*), pembekalan sampai dengan penempatan, selanjutnya proses ke *user* (administrasi), Lama F bekerja kurang lebih 12 tahun.

### 4) Subjek D

Subjek D merupakan seorang laki-laki dengan postur tubuh tinggi sekitar 163 cm dengan berat badan sekitar 60 kg secara fisik agak kurus, D memiliki kulit agak putih, memakai baju putih lengan panjang dengan *cuff* abu ditangan dengan *id card* menggantung di leher D, di padukan celana abu-abu dan sepatu kets.

Saat wawancara D berbicara lantang dan sangat *excited*, ia bercerita panjang lebar, pada sesi wawancara pertama subjek terlihat sangat fokus dengan yang dibicarakan, pada sesi wawancara kedua subjek terlihat menatap laptop sembari melihat *handphone* dan membalas pesan *whatsapp*.

Subjek D berasal dan menetap di Banjarmasin, posisi D sebagai staf pembina atau RO (*relationship officer*). Ia bertugas menjaga hubungan relasi dengan pihak rekanan (*user*), pengawasan pembinaan, atau melakukan *coaching* untuk pekerja, *marketing* ke *user*, atau mencari *user* baru. Lama D bekerja di PKSS kurang lebih 14 tahun.

#### 5) Subjek E

Subjek E merupakan seorang laki-laki dengan postur tubuh sedang, tinggi badan sekitar 160-an cm dan berat badan kurang lebih 70 kg. Secara fisik cukup berisi. E memiliki warna kulit agak putih. Ia memakai baju berwarna abu-abu muda, dipadukan dengan celana warna hitam, senada dengan jam tangan berwarna hitam ditangan sebelah kanan.

Wawancara dimulai sekitar jam 3 sore. Selama wawancara E sangat terbuka dengan pertanyaan peneliti. Sesekali E meminum es kopi sembari merokok. E berasal dan menetap di Banjarmasin. E merupakan alumni ITN Malang. Posisi E di PKSS sebagai *Assosiation Relationship Officer* (ARO). Ia bertugas sebagai penghubung rekanan ke pekerja (*outsourcing*) lalu ke manajemen PKSS, penghubung komunikasi, administrasi, koordinasi, mendata lembur pekerja, *marketing* ke *user*. Lama E bekerja di PKSS kurang lebih 5 tahun.

d. Deskripsi informan saat wawancara

1) Informan W

Informan W merupakan atasan atau pimpinan cabang dari subjek penelitian di perusahaan tersebut, W merupakan seorang laki-laki berusia 42 tahun berpostur tubuh tinggi besar dengan tinggi badan sekitar 160-an cm dengan berat badan kurang lebih 80 kg, secara fisik W terkesan berisi. Informan W terlihat memantau karyawannya secara langsung atau melalui kamera cctv dilayar di samping layar komputer milik beliau.

Wawancara dimulai sekitar jam 2 siang. Pada saat wawancara W berbicara dengan sangat lantang, lugas, dan tegas, terkadang sambil memikirkan jawaban atau kata-kata yang tepat saat menjawab pertanyaan peneliti, W menjawab pertanyaan peneliti dengan semangat terkadang tertawa kecil. Sebelumnya W pernah bekerja di PKSS Medan, lalu di rekrut ke PKSS Jakarta (Kantor Pusat) sebagai kepala divisi bisnis dan operasional.

2) Informan R

Informan R merupakan seorang perempuan berusia 32 tahun. R mempunyai tinggi badan sekitar 160 cm dengan berat badan kurang lebih sekitar 48 kg R memiliki postur tinggi secara fisik terkesan ramping, dengan kaca mata khasnya. Pada saat wawancara R berbicara dengan nada sangat lembut dan halus dan murah senyum, terkadang sembari berpikir dan mengingat-ingat karakter setiap karyawannya yang menjadi subjek penelitian, informan berbicara cukup jelas dan tepat. R merupakan psikolog atau HRD di perusahaan PT PKSS Banjarmasin.

### **3. Penyajian Data**

#### a. Alur Proses Pengambilan Data

Alur sebuah penelitian adalah kronologi atau proses dilakukan oleh peneliti dalam sebuah penelitian yang merupakan rekam jejak peneliti dalam mengkaji penelitiannya agar fokus pada masalah kajian penelitian yang dilakukan peneliti.

Tabel 4. 3 Alur Proses Pengambilan Data

<b>No.</b>	<b>Tanggal</b>	<b>Kegiatan</b>	<b>Tempat</b>	<b>Keterangan</b>
1.	3 Juni 2024	Wawancara dengan subjek N	Kantor PKSS Banjarmasin	Pengambilan data penelitian dengan melakukan wawancara
2.	3 Juni 2024	Wawancara dengan subjek S	Kantor PKSS Banjarmasin	Pengambilan data penelitian dengan melakukan wawancara
3.	7 Juni 2024	Wawancara dengan subjek F	Kantor PKSS Banjarmasin	Pengambilan data penelitian dengan melakukan wawancara
4.	10 Juni 2024	Wawancara dengan subjek D	Kantor PKSS Banjarmasin	Pengambilan data penelitian dengan melakukan wawancara
5.	21 Juni 2024	Wawancara dengan subjek E	Kala Cafe	Pengambilan data penelitian dengan melakukan wawancara
6.	21 Juni 2024	Wawancara dengan informan R	Sonic Chicken	Pengambilan data tambahan
7.	24 Juni 2024	Wawancara dengan informan W	Kantor PKSS Banjarmasin	Pengambilan data tambahan

#### 4. Hasil Wawancara

Bagian ini berisi hasil data yang peneliti temukan di lapangan. Data-data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan subjek penelitian kemudian data-data ini diolah. Selanjutnya, diambil beberapa pertanyaan yang mengarah pada fokus



penelitian ini, yakni gambaran motivasi kerja lalu dianalisis menjadi pembahasan ilmiah.

a. Subjek N

Subjek N merupakan salah seorang karyawan di perusahaan PT PKSS Banjarmasin. Sebelumnya ia sempat bekerja menjadi guru BK karena N pernah menempuh pendidikan Psikologi di Universitas Brawijaya Malang. Namun, karena merasa gaji guru honorer tidak dapat mencukupi kebutuhannya lalu memutuskan bekerja di bank BNI selama 6 bulan. Selanjutnya, N mendapat panggilan dari PT PKSS setelah 9 bulan mengajukan lamaran. Dan memutuskan bekerja di perusahaan ini yang sudah berjalan selama kurang lebih 2 tahun sebagai *Relationship Officer*. Ia bertugas sebagai penghubung pekerja *outsourcing* dengan *user*, mencari dan melakukan *marketing* ke *user* baru seperti menawarkan produk dan jasa. Selain itu, juga bertugas dalam mengurus gaji dan administrasi pekerja.

Motivasi awal N karena ingin mempunyai pekerjaan, menurutnya setelah ia bekerja tidak ada lagi yang berkomentar tentang apa saja aktivitas setelah lulus kuliah (S1.N.B57-B58). Hal ini didasari oleh pengalamannya melihat teman-teman sebaya di kampung yang sudah menikah dan sepenuhnya menjadi ibu rumah tangga. Dengan bekerja, ia jadi punya kesibukan, dan pertemanan di luar lingkungan keluarga (S1.N.B134).

Meskipun awalnya cukup sulit beradaptasi dengan tekanan kerjanya, seperti *deadline* pekerjaan, harus *standby* meskipun sedang cuti, mengurus hak-hak pekerja (gaji, cuti, BPJS), dan mencari *user* baru. Seiring berjalannya waktu, N merasa pekerjaan menjadi lebih mudah berkat dukungan rekan dan atasan sebagai mentor,

serta insentif, bonus, solusi, dan kesempatan pengembangan karier yang diberikan (S1.N.B32).

Hal yang membuat N termotivasi melakukan pekerjaannya, karena pekerjaannya saat ini dapat memenuhi kebutuhan hidupnya (S1.N.B30). N juga menjelaskan momen tertentu yang membuat ia merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini. Pertama, ketika dipercaya menjadi perwakilan dari PKSS untuk mengisi pembekalan setelah lulus kuliah, pada acara wisuda di Sekolah Tinggi Ekonomi di Amuntai. Kedua, ia mendapatkan cendera mata berupa kerudung yang menurutnya *over price*, oleh pimpinan sebelumnya N sangat senang dan bersyukur, karena merasa dianggap dan dihargai di tempat ia bekerja (S2.N.B36).

N juga mempunyai keinginan untuk mengembangkan kariernya di perusahaan ini, karena menurutnya jika mempunyai status sosial akan membuat ia dihargai di lingkungan masyarakat. Bahkan setelah menikah, ia merasa mempunyai *back up* untuk masa depan jika terjadi sesuatu. Namun, hal itu tidak menjadi tujuan utamanya berada di perusahaan untuk sementara ini, karena menurutnya jabatan yang lebih tinggi juga mempunyai tanggung jawab yang besar pula, yang terpenting pekerjaannya bisa memenuhi kebutuhannya sehari-hari (S1.N.B55-B68).

N mengungkapkan penyebab ia bertahan bekerja di sini karena lingkungan yang nyaman, rekan kerja yang ramah, seperti ketika ia bertanya saran-saran atas kendala yang ia hadapi, rekan kerjanya dapat memberikan solusi yang membuatnya merasa bebannya berkurang. Hal inilah yang membuat ia merasa belum tentu mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman ini di tempat lain (S1.N.B110). N menganggap penerimaan dari lingkungan kerja sangat penting, karena

pekerjaannya memerlukan koordinasi dengan rekan-rekannya. Ia menyatakan bahwa kurangnya penerimaan dan penghargaan akan menghambat kinerjanya (S1.N.B113-B116).

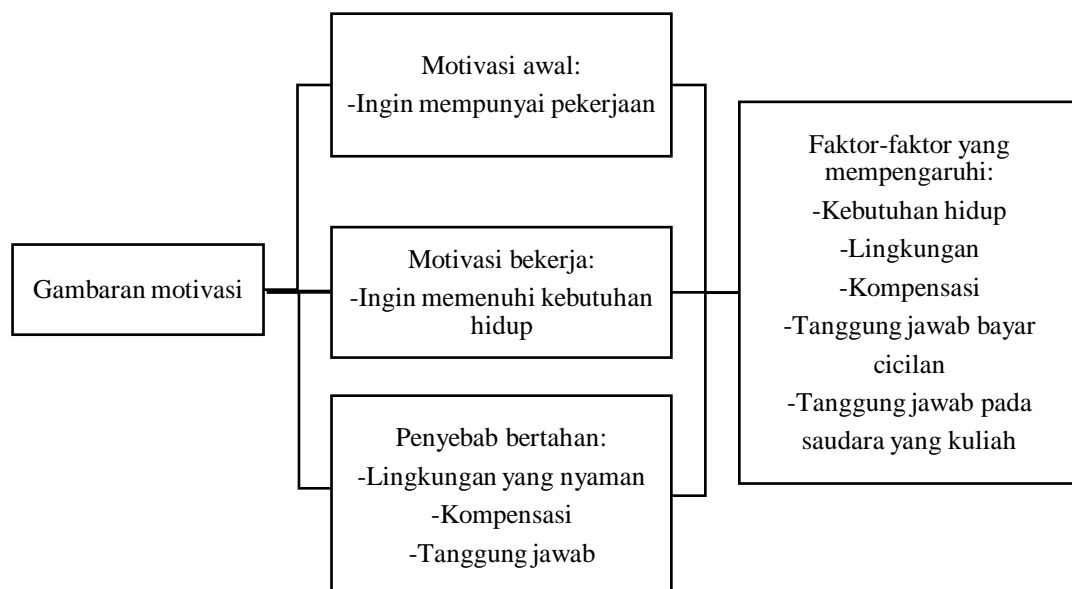
Selain itu, kompensasi yang memadai dan tanggung jawab sebagai karyawan juga penting, mengingat perusahaan telah memberikan sumber penghasilan. Keamanan pekerjaan dan jaminan kesejahteraan turut memengaruhi motivasinya untuk berkontribusi secara optimal, karena ia merasa difasilitasi dengan baik dan tidak perlu khawatir tentang masalah yang bisa mengganggu pekerjaannya (S1.N.B125).

Adanya *punishment* yang dibuat oleh perusahaan juga membuat ia harus berhati-hati dalam menjalankan pekerjaannya, sebelumnya N sempat mendapatkan teguran karena lupa mendata slip gaji pekerja, dari pengalaman tersebut ia khawatir jika kontraknya tidak diperpanjang karena merasa bisa diberhentikan kapan saja, dan tidak akan mendapatkan tunjangan kerja (S1.N. B91-B94).

N sering merasa ia tidak kompeten dalam pekerjaannya, tetapi tidak sampai mempengaruhi motivasinya. Karena keinginannya yang kuat untuk belajar dari rekan-rekan kerjanya. Ia juga merasa tidak semangat karena merasa pekerjaannya sudah *overload*. Namun, karena sudah menjadi tanggung jawabnya ia tetap mengerjakan tugasnya, dan bagaimana caranya agar perusahaan ini tumbuh dan berkembang sehingga ia bisa terus berkarir dan menjadi tempat untuknya mencari nafkah (S1.N.B117-B122).

Kemudian, faktor-faktor yang paling mempengaruhi motivasinya adalah memenuhi kebutuhan sehari-hari, dan tanggung jawab membayar cicilan, serta kewajiban membantu saudaranya yang kuliah (S1.N.B132).<sup>3</sup>

Skema 4.1 Gambaran Motivasi Kerja Subjek N



<sup>3</sup> Hasil wawancara dengan subjek N pada hari Senin, 3 Juni 2024, pukul 09.00 Wita.

b. Subjek S

S merupakan salah seorang karyawan yang bekerja di PT PKSS Banjarmasin. Sebelumnya S bekerja dengan posisi yang sama di perusahaan yang berbeda, dan ketika ada posisi yang lowong di perusahaan ini, S mencoba mengajukan lamaran hingga mendapatkan panggilan lalu bertahan hingga sekarang. S sudah bekerja selama 11 tahun di perusahaan ini, awalnya pernah diposisi Admin Rekrut lalu beralih menjadi Administrasi Operasional Bisnis. Tugas S sebagai Admin Operasional antara lain: mendata pekerja baru (outsourcing), mengurus BPJS pekerja, PKWT, dan PKS (perjanjian kerja sama), pengajuan iuran serta merekap laporan RO.

Motivasi awal S bekerja dan melamar di perusahaan ini karena bidang pekerjaannya sesuai dengan jurusan semasa kuliah yaitu psikologi di Universitas Mulawarman, Samarinda. Alasannya agar bisa menempatkan diri di tempat yang sesuai, sehingga ia bisa mengaplikasikan ilmunya ia juga menjelaskan sangat menikmati dan mencintai pekerjaannya (S2.S.B140). Setelah bekerja S merasakan pengalaman yang beragam, baik dari posisi dan jobdesk yang berubah dan bertambah. Tantangan yang dirasakan S bekerja saat Kantor Pusat meminta data di luar jam kerja, sedangkan di waktu yang bersamaan sedang ada *deadline* lain yang harus dikerjakan (S2.S. B49-B54).

Sebelumnya S pernah memikirkan untuk meningkatkan karier, setelah mengetahui konsekuensi yang harus dihadapi, ia tidak siap dan belum mampu untuk memenuhi tanggung jawab sebesar itu (S2.S.B63-B70). Ia berpendapat asalkan

pekerjaannya nyaman, dan tidak mengganggu fungsinya sebagai seorang ibu rumah tangga itu sudah cukup baginya (S2.S.B56).

Disisi lain, hal yang paling memotivasi S bekerja karena dapat membantu banyak orang untuk mendapatkan pekerjaan, maka dari itu S merasa ia harus berusaha untuk mempertahankan perusahaan ini agar tetap ada, karena ia juga merasakan timbal baliknya pada dirinya, S juga merasa momen yang membuatnya bangga menjadi bagian dari organisasi ini ketika ia dapat memenuhi permintaan karyawan untuk memenuhi kebutuhan rekanan (S2.S.B26-28).

Adanya pelatihan-pelatihan yang diberikan membuat S semangat dalam melakukan pekerjaannya, karna dari hasil pelatihan tersebut menandakan adanya perhatian akan efisiensi untuk pekerja administrasi seperti dirinya, dan adanya pelatihan seperti itu membuat pemahaman dan penguasaan *skill* yang ia miliki menjadi lebih meningkat (S2.S.B95-B96).

Salah satu alasan untuk S tetap bertahan di perusahaan ini, karena masih membutuhkan gaji (kompensasi) untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, juga karena faktor umur yang di umurnya sekarang menurutnya akan susah mencari pekerjaan. Selain itu, perusahaan juga menanggung BPJS untuk anak dan istri, serta klaim dokter spesialis. Karena jika ada anggota keluarga yang sakit perusahaan sudah menanggung biaya-biaya yang akan dikeluarkan jadi karyawan tidak terbebani untuk memikirkan hal itu (S2.S.B81-B88). Perusahaan juga memberlakukan *reward* dan *punishment* untuk karyawannya, S mengaku bahwa adanya *punishment* mau tidak mau ia harus berhati-hati dalam bertindak bekerja (S2.S.B92-B94).

S mengaku pentingnya menjaga hubungan positif dengan rekannya dan mengontrol perilaku karena menurutnya bidangnya dengan yang lain sangat saling berhubungan, jika tidak bisa bertanggung jawab dengan pekerjaan masing-masing maka pekerjaan yang lain juga akan tertunda, hal ini sangat mempengaruhi kinerja dan motivasinya bekerja dikantor karena merasa terhambat.

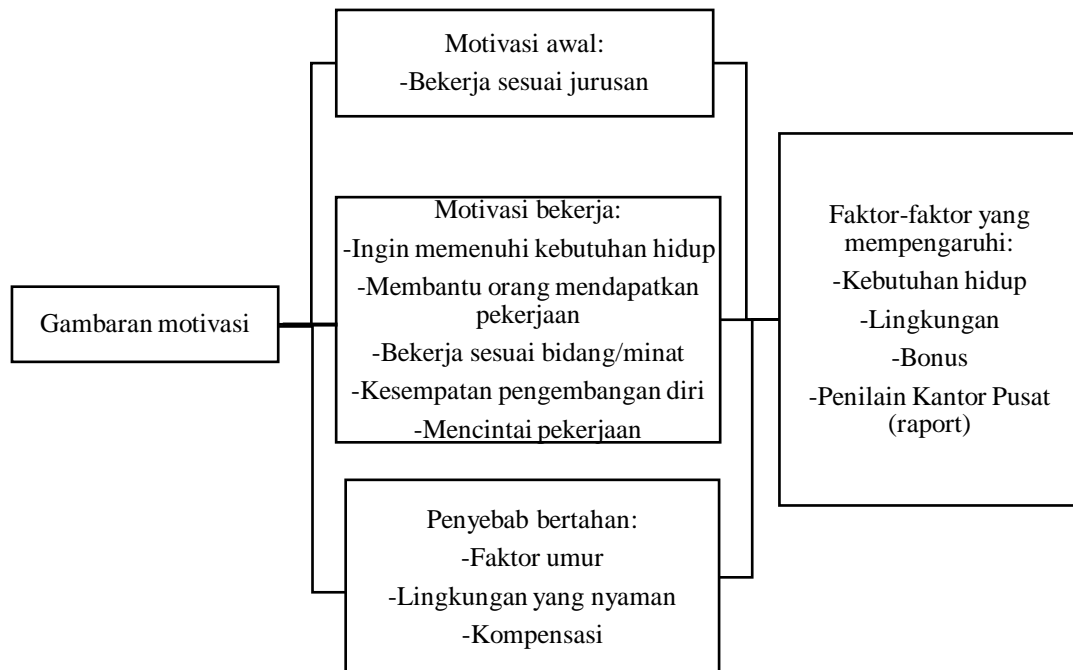
Di samping itu, S pernah merasa tidak kompeten dan kadang tidak tertarik dalam bekerja karena tugas yang berganti-ganti dan saat sudah makan siang dan merasa mengantuk ketika itu pekerjaan sudah lowong. Meskipun tidak tertarik dalam melakukan pekerjaannya ia tetap berusaha menimbulkan semangat dalam dirinya untuk kembali bekerja ada motivasi dari sekitar karna melihat teman-teman sekitar bekerja rajin. Selain itu S juga merasa tidak ada aktivitas yang kurang memberikan nilai dan motivasi, karena perusahaannya selalu memberikan bonus, penghargaan, dan pelatihan-pelatihan. Disisi lain, keamanan pekerjaan dan jaminan kesehatan ditawarkan perusahaan, serta penilaian pada kinerja cukup jauh mempengaruhi motivasinya (S2.S.B121-B136).

Faktor-faktor yang mempengaruhi dan yang membuat ia nyaman dan termotivasi bekerja di perusahaan tersebut karena lingkungan yang mendukung. Selain itu karena penghargaan dalam bentuk diberikan pelatihan. Selanjutnya, adanya penilaian kinerja yang turut mempengaruhi dan membuat ia malu jika tidak memenuhi standar penilaian dari Kantor Pusat (S2.S.B134-B138).<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Hasil wawancara dengan subjek S ada hari Senin, 3 Juni 2024, pukul 14.30 WITA.

Skema 4.2 Gambaran Motivasi Kerja Subjek S





c. Subjek F

Subjek F merupakan salah satu karyawan di PT PKSS Banjarmasin. F tertarik pada pekerjaan ini karena sesuai dengan latar belakang pendidikannya yaitu Psikologi di Universitas Lambung Mangkurat Banjarbaru, hal inilah yang menjadi motivasi awalnya. Yang mana dulu ia sempat ditawarkan oleh dosen sesuai dengan bidangnya, untuk menjadi pekerja paruh waktu di perusahaan ini. Ketika ada formasi, kemudian F mengajukan lamaran sehingga diterima, yang sebelumnya sebagai Admin Rekrut selama 2 tahun, lalu diangkat menjadi Asisten Psikolog dan ia menikmati pekerjaannya hingga sekarang. F sudah bekerja selama kurang lebih 12 tahun. Ia bertugas sebagai penanggung jawab secara keseluruhan mengenai rekrutmen sekaligus administrasi, wawancara kandidat, dan psikotes. F merasakan pengalaman bekerja yang beragam mulai dari melaksanakan tes menjadi lebih menguasai alat-alatnya, *scoring*, lalu mempunyai banyak relasi (S3.F.B21-B22).

F memiliki motivasi yang kuat dalam menjalani pekerjaannya, tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan pokok, tetapi juga untuk memberikan kontribusi positif bagi orang lain dalam mencari pekerjaan. Ia juga berkeinginan untuk memajukan perusahaan agar bisa berkembang sehingga pekerjaannya tetap ada. Namun, tantangan yang dihadapi juga tidak sedikit, seperti mencari kandidat yang sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan rekanan, dan memenuhi tuntutan sistem rekrutmen yang mendesak, yang terkadang membuatnya merasa kewalahan. Di samping itu, F merasa bahwa pekerjaannya bukan hanya sekadar mencari nafkah, tetapi juga merupakan bentuk ibadah yang mendorongnya untuk tetap berkomitmen pada perusahaan (S3.F.B31-B34). Ia mengungkapkan kebanggaan yang

dirasakannya saat melihat perusahaan terus berkembang, di mana kemajuan tersebut berdampak positif pada penghasilannya.

Selain itu, momen-momen berpartisipasi dalam lomba antar cabang memungkinkan F untuk mengaplikasikan *skill* yang dimilikinya, yang kemudian dihargai oleh perusahaan, sehingga ia merasa puas dengan pencapaiannya (S3.F.B38). F tidak terlalu memedulikan penilaian orang lain terhadap pekerjaannya, mengingat perubahan statusnya menjadi karyawan tetap sudah dianggap sebagai penghargaan tersendiri (S3.F.B72-B74). Saat ini, F belum memikirkan tentang kenaikan jabatan, karena ia lebih memilih untuk tetap dekat dengan keluarganya (S3.F.B53-B66).

Ia menjelaskan bahwa hubungan yang baik di lingkungan kerja menjadi salah satu alasan utama untuk bertahan di perusahaan ini. F meyakini bahwa hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja dan motivasinya, sehingga harus dijaga dengan baik agar koordinasi dapat berjalan dengan lancar. Penerimaan sosial juga sangat berarti baginya, jika jerih payahnya tidak diakui, hal itu dapat membuatnya merasa *down* (S3.F. B119-B121). Menurutnya, untuk membangun hubungan yang positif, penting untuk bisa membawa diri dengan baik dan menciptakan suasana kerja yang nyaman. F juga menekankan pentingnya mengontrol perilaku, terutama karena ia bekerja langsung dengan rekan kerja dan masyarakat. Ia percaya bahwa tidak bisa menempatkan diri dengan baik akan membuat orang lain merasa tidak nyaman. F juga mengapresiasi bahwa perusahaan memberikan fasilitas yang sama untuk setiap karyawan dan merasa kompensasi yang ditawarkan sudah sepadan dengan beban kerjanya. Selain itu, perusahaan juga memberikan *reward* tahunan,

tunjangan prestasi, dan bonus-bonus. Terkait dengan *punishment*, F memahami bahwa kebijakan tersebut bertujuan untuk mencegah tindakan yang merugikan perusahaan. Ia merasa tidak perlu khawatir, karena hal itu ditujukan agar karyawan mematuhi aturan (S3.F.B95-B98).

F merasa percaya diri dengan kemampuannya dan merasa berkompetensi karena sudah berada di bidangnya (S3.F.B124-B126). Ia juga tidak merasakan adanya aktivitas yang kurang memberikan nilai atau motivasi, berkat ruang yang selalu disediakan perusahaan untuk berdiskusi dengan pimpinan dan rekan kerja. F merasa bahwa keamanan pekerjaan dan jaminan kesejahteraan sudah terpenuhi, karena perusahaan telah menciptakan lingkungan kerja yang aman dan mendukung.

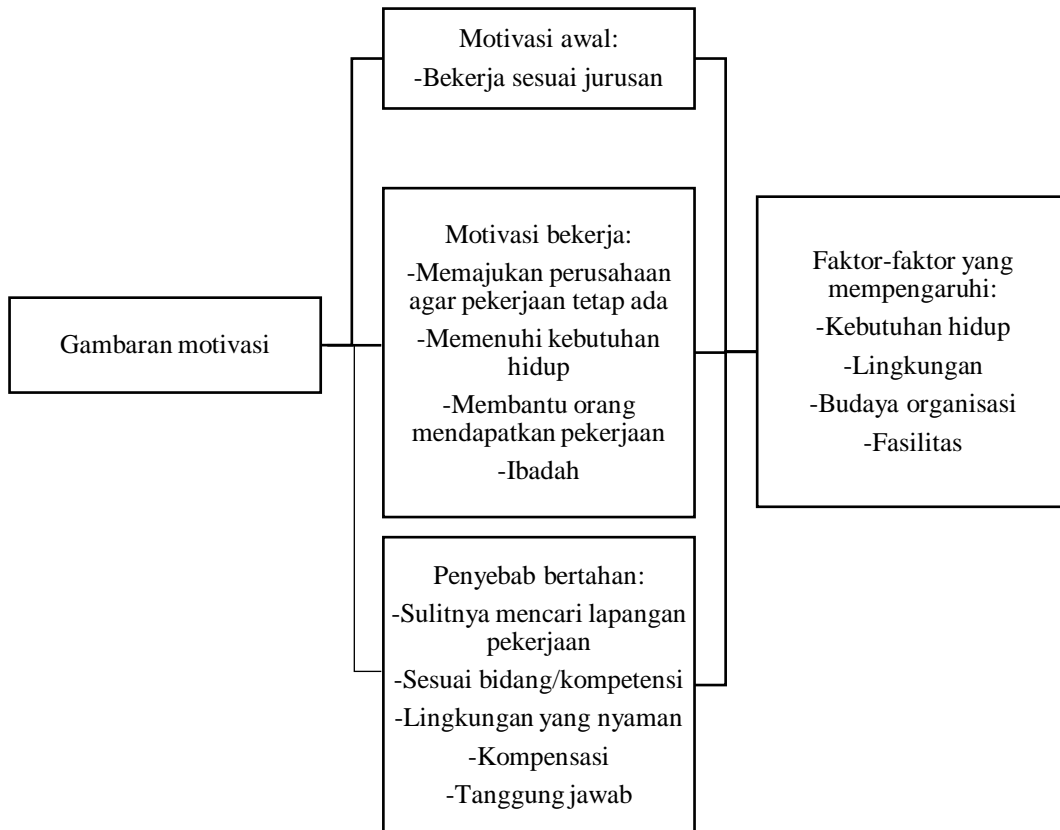
Salah satu penyebab ia bertahan di perusahaan adalah karena sulitnya mencari lapangan pekerjaan. Selain itu, ia mencari pekerjaan yang sesuai dengan harapan dan profesinya, F merasa bahwa di perusahaan ini, ia dapat memaksimalkan kemampuan yang dimilikinya (S3.F.B27-B30)

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasinya meliputi: keinginan untuk menafkahi keluarga, lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai, budaya kerja yang positif. Dapat berkumpul dengan keluarga, merasa aman secara finansial, dan memastikan kesejahteraan anak dan istri dari hasil kerjanya di perusahaan ini (S3.F.B145).<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Hasil wawancara dengan subjek F pada hari Jumat, 7 Juni 2024, pukul 14.00 Wita.

Skema 4.3 Gambaran Motivasi Kerja Subjek F



#### d. Subjek D

Subjek D merupakan salah satu karyawan PT PKSS. D memulai kariernya sebagai tenaga kontrak di Bank BRI sebelum akhirnya dipindahkan ke PT PKSS, yang merupakan anak perusahaan Bank BRI yang saat itu sedang mengalami pailit. Selama 14 tahun perjalanan kariernya, D telah mengisi berbagai posisi, mulai dari bidang rekrutmen dan keuangan, serta Admin Pembina hingga Staf Pembina atau *Relationship Officer* (RO). Ia bertugas sebagai yang bertanggung jawab menjaga hubungan relasi dengan pihak rekanan, meliputi pengawasan pembinaan dan melakukan pelatihan untuk pekerja di wilayah yang diamanahkan kepadanya, baik yang *captive* seperti Bank BRI maupun yang *non-captive*. D juga mencari potensi rekanan lain untuk menjalin kerja sama, sehingga ada elemen *marketing* dalam tugasnya. Selain itu, ia juga memiliki kewajiban terkait tagihan (S4.D.B20).

Motivasi awal D memilih bekerja di perusahaan ini karena ingin belajar, menambah wawasan dan pengalaman di tempat yang baru. Ia juga menjelaskan bahwa dahulu ia sangat berambisi untuk terus mengembangkan kariernya (S4.D.B49-B52). D sangat menikmati pekerjaan ini, ia berkomitmen untuk belajar dari setiap masalah yang dihadapi sebagai pengalaman. Dengan itu, ia merasa cukup mampu menyelesaikan masalah dalam pekerjaannya. Meskipun D mempunyai keinginan untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi, ia sering merasa rendah diri, yang kadang menghambat rasa percaya dirinya. Namun, ia tetap bertekad untuk berkembang (S4.D.B60).

D merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan ini, terutama ketika ia berhasil menyelesaikan tugas-tugasnya, yang memberikan kepuasan batin

tersendiri. Menurutnya, pencapaian tersebut tidak hanya memuaskan dirinya, tetapi juga berkontribusi pada kepuasan perusahaan, karena ada kepentingan bersama dan timbal balik yang saling menguntungkan. Selain itu, D menyebutkan bahwa kantor cabang Banjarmasin pernah masuk dalam lima besar cabang terbaik dari 35 cabang perusahaan yang tersebar di Indonesia, yang tentunya semakin menambah rasa bangganya (S4.D.B38).

Dalam pandangannya, perusahaan menunjukkan kepedulian terhadap karyawan dengan memberikan penghargaan serta apresiasi kepada mereka yang menunjukkan kreativitas dan keterampilan tinggi. Bentuknya ada yang berbentuk fisik dan non fisik yaitu ada yang berbentuk apresiasi secara langsung, ada juga yang berbentuk bonus seperti tiket umrah untuk D atas penghargaan kepada dirinya sebagai pekerja telaten dari Kantor Pusat. D mengaku tidak khawatir dengan *punishment* yang diberlakukan, karena ia memahami bahwa hal itu dibuat untuk dipatuhi (S4.D.B90).

Hubungan kekeluargaan yang baik menjadi salah satu alasan D bertahan di perusahaan, karena lingkungan kerja yang nyaman membuatnya betah. Ia juga mengakui bahwa lingkungan kerja yang tidak mendukung akan memengaruhi keputusannya untuk tetap bekerja di tempat tersebut (S4.D.B106). Disisi lain, D mengaku penerimaan dari lingkungan kerja cukup penting baginya, dengan mempertimbangkan manfaatnya bagi lingkungan pekerjaan karena secara tidak langsung pekerjaannya bersinggungan dengan masyarakat, apabila ia mendapatkan penerimaan dengan mudah dimasyarakat maka juga akan berpengaruh pada keberlangsungan perusahaan. D juga merasa bahwa ia telah mendapatkan

penerimaan dari lingkungannya dilihat dari ia sering dilibatkan dalam hal pekerjaan dan sering dimintai pendapat oleh rekannya (S4.D.112).

Selain itu, ia juga menambahkan peran *leader* juga dibutuhkan untuk bisa mengatur budaya organisasi yang baik, dan ini menjadi modal dasar dalam bekerja baginya. D berharap agar rekan kerjanya bisa saling menghormati dan bertanggung jawab atas tugas dan saling membantu (S4.D.B76).

Salah satu alasan ia memilih untuk tetap bekerja di sini, karena perusahaan menawarkan jaminan kesehatan, asuransi, dan uang untuk berobat, yang membuat D merasa tidak perlu khawatir lagi memikirkan hal yang dapat menghambat pekerjaannya. Berkaitan dengan kompensasi D selalu bersyukur dengan pendapatannya. Menurutnya, setiap karyawan memiliki target masing-masing, sehingga penghasilan mereka sesuai dengan pencapaian yang diraih (S4.D.B84).

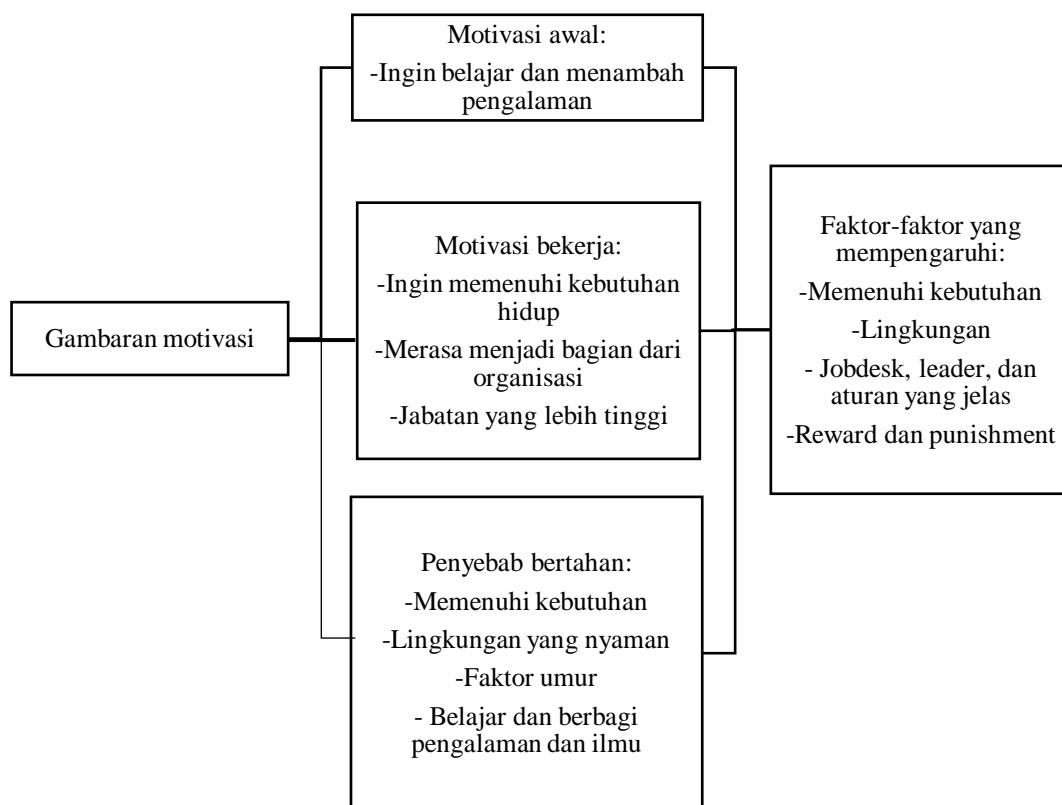
Disisi lain, D juga pernah merasa tidak tertarik melakukan aktivitas pekerjaannya ketika ia tidak dilibatkan dalam suatu pekerjaan yang menurutnya ia mampu dibidang tersebut. Sehingga membuat ia merasa tidak semangat dalam beraktivitas. Langkah-langkah yang bisa ia lakukan untuk kembali bersemangat lagi, yaitu dengan berpikir positif, berdoa, salat, mendengarkan musik, berjalan-jalan, naik gunung, dan memancing (S4.D.B116). Selain itu, D pernah merasa ada aktivitas pekerjaan yang tidak memberikan nilai atau motivasi, yaitu ketika pekerjaan tim yang tidak dikerjakan dengan serius yang akhirnya hasilnya tidak maksimal (S4.D.B118).

Penyebab ia bertahan di perusahaan selama ini adalah karena adanya kebutuhan sehari-hari yang harus dipenuhi, serta kesempatan untuk mencari nafkah.

Mengingat usianya yang tidak muda lagi, ia memilih untuk menetap di sini. Selain itu, D ingin belajar dan berbagi pengalaman serta ilmu (S4.D.B52).

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasinya bekerja meliputi adanya *reward* dan lingkungan kerja yang positif. D juga menambahkan bahwa jobdesk, kepemimpinan yang baik, dan aturan yang jelas berkontribusi pada motivasinya (Faktor-faktor B123-B130).<sup>6</sup>

Skema 4.4 Gambaran Motivasi Kerja Subjek D



<sup>6</sup> Hasil wawancara dengan subjek D pada hari Senin, 10 Juni 2024, pukul 13.00 Wita.



e. Subjek E

Subjek E adalah karyawan di PT PKSS Banjarmasin yang telah bekerja selama 5 tahun sebagai *Association Relationship Officer*. Ia memulai kariernya di bidang *marketing* dan kemudian mengikuti *event organizer* yang dipekerjakan oleh PKSS. Karena perusahaan tersebut sedang mencari tenaga yang dapat menangani EO, E mengikuti tes dan diterima. Ia bertugas sebagai jembatan komunikasi antara rekanan, pekerja (*outsourcing*), dan manajemen PKSS. Pekerjaannya mencakup administrasi, koordinasi, mendata lembur pekerja, serta kegiatan *marketing* ke *user*. Dengan 75% waktunya di lapangan dan 25% di kantor, E mengurus pekerja dan berinteraksi dengan *user* setiap hari. E merasa sangat terlibat di perusahaan ini, bahkan saat hari libur pun ia dituntut untuk *standby*.

Motivasi awal F bekerja yakni untuk menafkahi keluarganya, karena merasa bertanggung jawab sebagai kepala keluarga, yang mana hal ini sangat mempengaruhi kinerjanya agar dapat bekerja lebih baik. E sangat menikmati pekerjaannya. Meskipun selalu ada masalah, E merasa semuanya berjalan baik dan hampir tidak mengalami kesulitan dalam pekerjaannya berkat dukungan rekan dan atasan. Ia juga mengakui bahwa setiap hari ia menemukan orang-orang dan tantangan baru. Dan berharap agar mereka tetap di dukung oleh perusahaan (S5.E.B85).

Disisi lain, E merasakan dampak positif ketika perusahaan semakin besar, karena timbal balik secara tidak langsung juga berimbas pada pendapatannya. Ia juga mengungkapkan momen yang membuatnya bangga menjadi bagian dari

organisasi ini ketika ia berhasil mencari kandidat untuk rekanan sampai pada penempatan, karena ia merasa turut andil dalam proses tersebut (S5.E.B37).

Meskipun ada keinginan untuk naik jabatan, E mengurungkan niatnya karena konsekuensi mutasi ke kantor cabang di seluruh Indonesia. Peningkatan karier bukan menjadi tujuan utama E di perusahaan ini, ia berpendapat masih bisa mencari pekerjaan sampingan untuk menambah penghasilan (S5.E.B57-B61).

Sebelumnya E pernah mengalami masalah dengan rekan kerjanya, dan dari pengalaman tersebut, E belajar untuk tidak mengulangi kesalahan yang sama. E mengaku pentingnya menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja, karena hal itu dapat menciptakan kenyamanan dalam bekerja. Ia percaya bahwa lingkungan yang rajin maka ia juga akan terpengaruh dan dapat mempengaruhi kinerjanya. Menurut E perusahaan telah memfasilitasi dan mendorong interaksi sosial di tempat kerja. E mengakui penting untuk mendapatkan penerimaan di lingkungan kerja, karena merasa diterima akan memotivasinya untuk bekerja lebih baik. Ia juga menambahkan rekan kerjanya sangat ramah dan kekeluargaan.

Berbeda dengan yang lainnya, E menyatakan bahwa perusahaan tidak memberikan kesempatan dan fasilitas yang sama untuk setiap karyawan. Menurutnya, kompensasi yang ditawarkan untuk staf ARO tidak sesuai dengan beban kerjanya. Ia juga mengaku khawatir tentang *punishment* yang diberlakukan, jika ia menerima SP (surat peringatan), hal itu akan berpengaruh pada pendapatannya (S5.E.B89).

Keterampilan yang diperoleh E sebagai RO, seperti memahami orang, berinteraksi, berkomunikasi, dan berkoordinasi, terus diasah setiap hari dengan itu

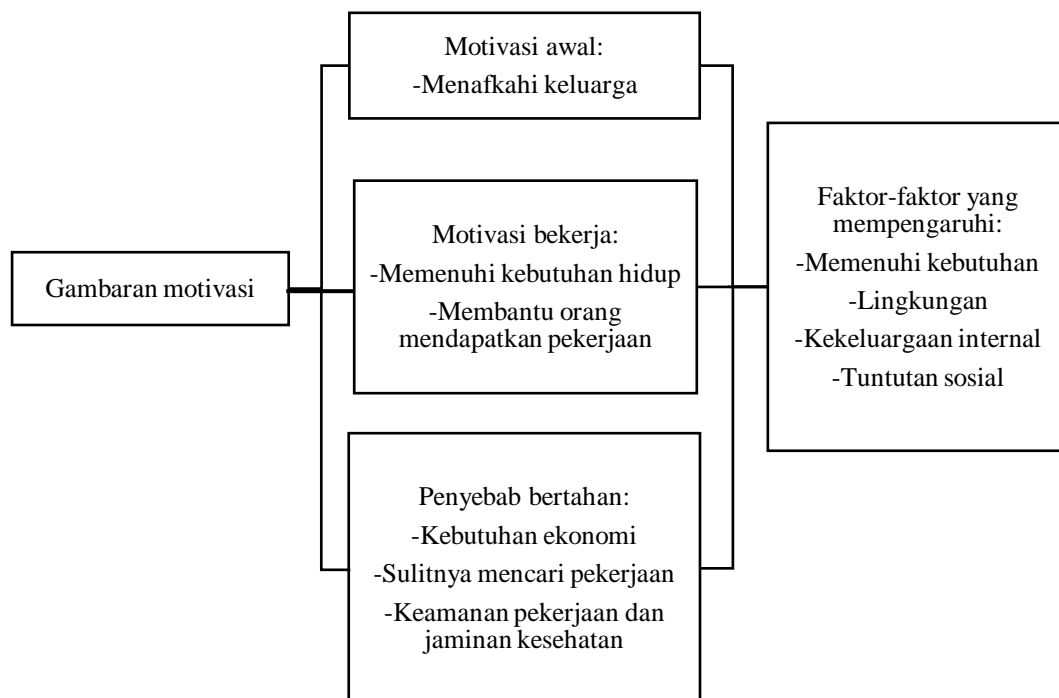
membuat ia semangat dan termotivasi untuk bekerja. Ia menyadari pentingnya tetap berada di koridor dalam menjalankan tugasnya sebagai staf, kecuali yang sudah menjadi jobdesknya. Misal, ketika upah lembur pekerja tidak terbayar karena kesalahannya, maka ia bertanggung jawab untuk mengganti upah tersebut. Uniknya, ia menyatakan bahwa tanggung jawab tersebut menjadi motivasinya (S5.E.B97).

E memiliki kemampuan untuk berinteraksi dengan baik di lingkungan sekitar dan masyarakat, serta kepedulian yang tinggi terhadap orang-orang di sekitarnya. Ia menganggap dukungan sebagai faktor penting dalam hubungan dan motivasinya bekerja. “Kalo dikantor ya seperti itu, bahkan para pekerja kita (outsourcing) ketika sakit pun kita jenguk, bahkan ada yang meninggal kita urusin juga.” (S5.E.B103).

Selain itu, E pernah merasa tidak kompeten dan kurang percaya diri dalam menjalankan pekerjaannya, yang memaksanya untuk beradaptasi dan berinovasi dalam mengatur tindakannya. Seiring berjalannya waktu, pengalaman ini memotivasi E untuk berusaha lebih baik. Di sisi lain, E pernah merasa bosan dan kurang tertarik dalam pekerjaannya karena terjebak dalam rutinitas. Namun, sebagai RO, interaksi sehari-harinya dengan banyak orang dan kewajiban untuk mengunjungi *user* membantu menyegarkan semangatnya. Untuk meningkatkan motivasi dalam aktivitas sehari-hari, perusahaan mengambil langkah-langkah yang dapat meningkatkan semangat karyawan, seperti mengadakan pengarahan pagi dan pemberian bonus turutnya (S5.E.B119).

E menyadari bahwa keamanan pekerjaan dan jaminan kesejahteraan memengaruhi motivasinya dan menjadi pertimbangannya untuk tetap berada di perusahaan. Ia juga mengaku bertahan di perusahaan ini karena faktor kebutuhan ekonomi, mengingat sulitnya mencari pekerjaan di zaman sekarang (S5.E.B28-B29). Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi E dalam bekerja meliputi, kekeluargaan internal dan suasana di kantor. Selain itu, E juga menjelaskan bahwa faktor tuntutan sosial dapat mempengaruhi motivasinya (S4.E.B129).<sup>7</sup>

Skema 4.5 Gambaran Motivasi Kerja Subjek E



<sup>7</sup> Hasil wawancara dengan subjek E, pada hari Jumat, 21 Juni 2024, pukul 15.00 Wita.

Berdasarkan hasil pemaparan di atas kemudian dapat di tarik kesimpulan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja subjek adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Subjek

No.	Subjek	Faktor-Faktor	
		Ekstrinsik	Intrinsik
1.	N	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lingkungan</li> <li>• Kebutuhan sehari-hari</li> <li>• Gaji</li> <li>• Tanggung jawab membayar cicilan</li> <li>• Tanggung jawab kepada saudara yang sedang kuliah</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ingin mempunyai pekerjaan</li> </ul>
2.	S	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lingkungan</li> <li>• Kebutuhan sehari-hari</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bekerja sesuai bidang</li> <li>• Kesempatan pengembangan diri</li> <li>• Membantu orang mendapatkan pekerjaan</li> </ul>
3.	F	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lingkungan</li> <li>• Kebutuhan sehari-hari</li> <li>• Hubungan sosial</li> <li>• Budaya organisasi</li> <li>• Fasilitas kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Membantu orang mendapatkan pekerjaan</li> <li>• Ibadah</li> </ul>
4.	D	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lingkungan</li> <li>• Kebutuhan sehari-hari</li> <li>• <i>Reward</i> dan <i>punishment</i></li> <li>• Jobdesk, <i>leader</i>, dan aturan yang jelas</li> <li>• Jabatan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Merasa menjadi bagian dari perusahaan</li> </ul>
5.	E	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lingkungan</li> <li>• Kebutuhan sehari-hari</li> <li>• Kekeluargaan internal</li> <li>• Tuntutan sosial</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Membantu orang mendapatkan pekerjaan</li> </ul>

#### d. Gambaran Motivasi Kerja Karyawan Menurut Informan R

Informan R adalah seorang HRD, yang bekerja kurang lebih 4 tahun di perusahaan PT PKSS Banjarmasin. Informasi dari R menyatakan bahwa motivasi karyawan saat ini relatif stabil, meskipun kadang menurun karena banyaknya target yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Namun, karyawan berusaha menyelesaikannya sebelum batas waktu. R menambahkan bahwa motivasi internal karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan akan pekerjaan untuk mendukung pendapatan mereka, sedangkan motivasi eksternal berasal dari penilaian yang harus dipenuhi dari Kantor Pusat (I.R.B17). R juga menyatakan bahwa tidak ada motivasi kerja yang sangat tinggi di antara karyawan, namun antusiasme mereka terlihat dari semangat berangkat ke kantor dan fokus saat bekerja.

Menurut R, kinerja karyawan di perusahaan tersebut berada di atas rata-rata *fashioning guide*, dan semua karyawan berusaha memenuhi nilai indikator penilaian dari manajemen pusat (I.R.B13). R menjelaskan bahwa perusahaan melakukan *Business Performance Review* (BPR) untuk memahami penyebab kurangnya motivasi, dengan cara berbagi kendala yang dialami karyawan dan mencari solusi bersama. R juga menyatakan bahwa target adalah faktor utama yang memotivasi karyawan untuk kembali bersemangat dalam pekerjaan mereka (I.R.B29-B30).

R juga menyatakan bahwa *reward* dan *punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap perubahan motivasi karyawan (I.R.B31-B34). Sedangkan, tanggapan karyawan terhadap teguran bervariasi, ada yang langsung berubah, sementara ada juga yang tidak bereaksi atau tetap.

Untuk memotivasi karyawan secara keseluruhan, langkah-langkah yang R lakukan bisa berupa menjaga kestabilan tim, menanyakan permasalahan yang dihadapi, menciptakan kenyamanan, dan memperhatikan fasilitas kantor seperti AC (I.R.B35-B36). Selain itu, manajemen pusat memiliki program khusus untuk membangun hubungan kerja yang mendukung motivasi, termasuk program pendidikan untuk RO dan pelatihan tahunan di Kantor Pusat Jakarta, seperti pendidikan untuk admin dan forum komunikasi untuk admin rekrut (I.R.B20-B21). Di cabang Banjarmasin, terdapat *briefing* setiap pagi dan laporan mingguan setiap Jumat (I.R.B22-B23).

R menambahkan bahwa target adalah faktor utama yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, seperti yang diungkapkan dalam wawancara: "...target sih yang paling memotivasi, karena di PKSS itu banyak target baik secara nominal maupun *deadline*, dan itu sangat memotivasi karena dimonitor pusat." (Motivasi rendah B27-B30).<sup>1</sup>

e. Gambaran Motivasi Kerja karyawan Menurut Informan W

Informan W adalah Pimpinan Cabang di perusahaan PKSS Banjarmasin. W menjelaskan bahwa kinerja dan kualitas kerja karyawan di perusahaan sudah sesuai dengan SOP, di mana setiap karyawan bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing (I.W.B16-B17). Sejalan dengan pernyataan informan R, W menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan terbilang stabil, dan salah satu alasan mereka bekerja adalah untuk memajukan perusahaan agar tetap ada dan berkembang (I.W.B22-B23).

---

<sup>1</sup> Hasil wawancara dengan informan R pada hari Jumat, 21 Juni pukul 14.00 Wita.

W menyatakan bahwa beberapa karyawan memiliki motivasi yang rendah. Untuk memahami penyebabnya, perusahaan melakukan *coaching*. Di sisi lain, ada juga karyawan yang menunjukkan motivasi tinggi, terbukti dengan disiplin yang baik, kepatuhan terhadap aturan, dan loyalitas yang tinggi, serta keinginan untuk mencapai dan melampaui target KPI (I.W.B26-B31).

Penerapan *reward* dan *punishment* juga berperan dalam memotivasi karyawan. Teguran dapat mendorong karyawan untuk memperbaiki kinerja jika mereka masih memiliki keinginan untuk bekerja. Apresiasi dalam bentuk fisik dan non fisik berupa *reward* dan pengakuan atas usahanya juga berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan (I.W.B32-B35).

W menambahkan bahwa *reward* dari manajemen pusat diberikan sesuai dengan tingkatan KPI masing-masing bidang, yang dapat berupa bonus, jalan-jalan, atau umrah (I.W.B36-B37). Selain itu, dalam laporan mingguan, karyawan yang berhasil mencapai target akan mendapatkan apresiasi berupa pujian yang membuat mereka merasa dihargai (I.W.B38-B39).

Selain itu, perusahaan mengembangkan program untuk membangun budaya kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan dalam memberikan kontribusi terbaik melalui koordinasi, evaluasi, dan profesionalisme (I.W.B24.B25). Sedangkan, langkah-langkah untuk memotivasi karyawan adalah dengan mengapresiasi pencapaian, memberikan dukungan dalam menyelesaikan masalah, mengawasi kinerja, dan menjaga lingkungan kerja agar tetap efektif, aman, dan nyaman (I.W.B40-B41).<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Hasil wawancara dengan informan W hari Senin, 24 Juni 2024, pukul 13.00 Wita.



Sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan di perusahaan tersebut menurut informan adanya *reward* dan *punishment* serta target, selain karena timbal baliknya ke pendapatan karyawan, juga dimonitor oleh Kantor Pusat.

Dari pemaparan di atas kemudian dapat disimpulkan ke dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.5 Gambaran Motivasi Kerja Karyawan Menurut Informan

No.	Informan	Hasil
1.	R	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Membutuhkan pekerjaan itu sendiri karena berpengaruh ke pendapatan karyawan</li> <li>• Karena ada penilaian (raport) dari Kantor Pusat, dan yang paling membuat semangat itu karena mengejar target</li> </ul>
2.	W	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivasi untuk memajukan perusahaan, agar pekerjaannya tetap ada</li> <li>• Lingkungan, apresiasi, <i>reward</i> dan <i>punishment</i></li> </ul>

## B. Pembahasan

Penelitian ini berfokus pada 5 orang subjek yaitu karyawan yang bekerja pada perusahaan pengadaan jasa dan barang di PT PKSS Banjarmasin. Motivasi awal subjek N dan E bekerja karena ingin mendapatkan pekerjaan, lalu menerima panggilan setelah mengajukan lamaran di PT PKSS. Sedangkan, subjek S dan F karena ingin bekerja sesuai jurusannya semasa kuliah, yakni di bidang rekrutmen pada perusahaan ini. Sedangkan, pada subjek D karena adanya perpindahan tenaga kerja oleh pemegang saham, dari perusahaan yang sebelumnya ke perusahaan baru, lalu memulai kariernya sejak perusahaan ini terbentuk hingga sekarang. Dengan alasan ingin belajar menambah wawasan dan pengalaman.

Motivasi kerja subjek bekerja di perusahaan ini salah satunya karena ingin memenuhi kebutuhan hidup, dari kompensasi yang didapatkan tersebut melalui hasil kerjanya. Kelima subjek yakni N, S, F, E dan D pada penelitian ini menyatakan bahwa masing-masing mereka termotivasi melakukan pekerjaannya karena ingin memenuhi kebutuhan hidupnya. Sejalan dengan penelitian Manihuruk dan Tirtayasa penyebab karyawan bekerja karena ingin memenuhi kebutuhan hidup dan penunjang lainnya. Dengan bekerja mereka berharap agar semua kebutuhan hidupnya dapat terpenuhi secara maksimal. Dan untuk dapat memenuhinya, maka setiap karyawan harus mampu meningkatkan dan mempertahankan semangat kerjanya dengan baik.<sup>3</sup> Namun, terdapat keunikan pada subjek D yang memotivasinya karena merasa telah menjadi bagian dari perusahaan tersebut, hal ini dilatar belakangi karena ia telah lama bekerja pada perusahaan ini, dari sebelum terbentuk hingga sekarang. Sesuai dengan penelitian Febrianti dan Triono menyatakan motivasi disertai dengan komitmen organisasional akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, akan berdampak pada peningkatan kinerja yang dihasilkan dalam mencapai tujuan strategis perusahaan, yakni perasaan setia pada perusahaan, hal ini menunjukkan ketika karyawan merasa menjadi bagian dari sebuah perusahaan maka mereka akan memberikan kontribusi dan berperan dalam mencapai tujuan organisasi yang akan mempengaruhi dan mengatur pola kerjanya.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Candra Pranata Manihuruk dan Satria Tirtayasa, "Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai," *Jurnal Impliah Magister Manajemen*, 3.2 (2020), hal. 9, doi:10.30596/maneggio.v3i2.5040.

<sup>4</sup>Renny: Tristiarto: Yoko Nanda Kurnia, Nesia: Husnaiti, "Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen dan Akuntansi Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening," *Jurnal Sosial Dan Sains*, 2.5 (2022), hal. 11.

Sedangkan, pada subjek F menganggap bekerja di perusahaan tersebut merupakan sebagian dari ibadah, karena banyak sekali berkah yang bisa diambil dari pekerjaan ini turutannya. Ia juga memandang pekerjaannya sebagian dari amanah, yang dititipkan ke padanya untuk membantu orang lain mendapatkan pekerjaan. Sehingga, adanya faktor religiusitas dalam alasan F bekerja. Sejalan dengan penelitian Rofik mengatakan adanya rasa menerima suatu amanah, maka karyawan akan berusaha meningkatkan kemampuannya dengan tujuan untuk menjalankan amanah yang telah dititipkan kepadanya.<sup>5</sup>

Selain itu, hal yang memotivasi para subjek adanya jenjang karier. Subjek N dan D menganggap bahwa karier dan jabatan dapat menjadi tujuan dan memotivasi kinerjanya. Karena dengan adanya peningkatan karier dan jabatan membuat N beranggapan bisa dihargai di lingkungan masyarakat bahkan setelah menikah, ia merasa mempunyai persiapan untuk masa depan jika terjadi sesuatu. Sedangkan D berkeinginan meningkatkan karier karena ingin menambah wawasan dan pengalaman. Sesuai dengan penelitian Rapareni, terdapat pengaruh antara promosi jabatan dan mutasi terhadap motivasi seseorang, sebagai pengakuan dan penghargaan atas kemampuan serta potensi individu dalam perusahaan, serta memberikan dorongan agar karyawan mau berupaya meningkatkan karier dan produktivitas kerja, menambah pengetahuan serta pengalaman kerja.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup>Mochamad Rofik, "Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Religiusitas Dan Motivasi Internal Yang Dimediasi Etos Kerja," *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata dan Perhotelan*, 1, no. 2 (2022): 8, <https://doi.org/10.55606/jempper.v1i2.395>.

<sup>6</sup> Yussi Rapareni, "Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan/Ti Di Divisi SDM PT PSP," *Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi Dan Bisnis.*, 3.2 (2020), hal. 13–16.

Sebaliknya, subjek S, F dan E menyatakan bahwa karier dan jabatan bukan menjadi tujuannya berada di perusahaan ini, dengan alasan S dan E tidak siap dengan konsekuensi dan tanggung jawab yang harus dijalani. Sedangkan, subjek F merasa karena ingin berada dekat dengan keluarga. Hal ini bukan tanpa alasan, yaitu karena ada konsekuensi promosi jabatan yang harus ditanggung yaitu akan ditugaskan ke kantor cabang di seluruh Indonesia.

Lingkungan kerja juga menjadi faktor utama bagi kelima subjek untuk tetap bertahan di perusahaan tersebut. N menyebutkan lingkungan kerja yang nyaman dan rekan yang ramah serta selalu mendukung, memberikan solusi atas kendala-kendala yang menghambat pekerjaannya. S juga menyatakan lingkungan yang nyaman dan rekan kerja yang selalu menghargai usahanya membuatnya nyaman berada di sini. Menurut S jika sudah berusaha maksimal apabila lingkungannya tidak mendukung akan sulit untuk bertahan dan berkembang. Menurut F lingkungan dan kenyamanan tempat kerja mulai dari fasilitas dan rekan yang selalu mendukung dan ikut memberikan solusi menjadi alasannya untuk tetap bertahan. Sedangkan pada D, lingkungan kerja yang nyaman dan positif membuat ia betah. Pada E ia merasakan kekeluargaan internal dan suasana dikantor membuat ia nyaman bekerja. Sesuai dengan penelitian Sabilalo dkk, mengatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja, semakin rendah keadaan lingkungan kerja maka motivasi pegawai akan menurun, begitu pun sebaliknya.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup>Andi Runis Makkulau Mahmudin A. Sabilalo. , Ummy Kalsum, Muh. Nur, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara the Influence of the Work Environment and Work Ability on Work Motivation and Employee Performance in t," *Journal Of Management & Business*, 3.2 (2020), hal. 14.

Sejalan dengan penelitian Munir dkk, Apabila lingkungan kerja kondusif dan sehat maka karyawan akan senang dan merasa aman berada di lingkungan tersebut dan akan membuahkan hasil yang baik.<sup>8</sup>

Kompensasi yang memadai juga dapat menjadi alasan untuk tetap bertahan di perusahaan ini. Menurut pendapat keempat subjek menganggap kompensasi yang ditawarkan sudah sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Namun, subjek E merasa gaji yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerjanya. Tetapi dengan adanya penunjang yang lain dapat memenuhi seperti jaminan kesehatan. Sejalan dengan penelitian Exsel, menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap motivasi kerja, besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Kompensasi yang baik dan adil dapat membuat kepuasan kerja dan kinerja pada karyawan meningkat.<sup>9</sup>

Berkaitan dengan *reward* dan jaminan kesehatan dan keselamatan bekerja, kelima karyawan menyatakan dapat menjadi alasan untuk tetap berada di perusahaan ini. Karena perusahaan sudah memfasilitasi mulai dari asuransi, BPJS untuk karyawan beserta anak istri/suami, serta klaim dokter spesialis yang membuat mereka tidak khawatir dan merasa sudah terpenuhi kesejahteraan keluarganya.

Selain itu, adanya *punishment* yang diberlakukan perusahaan, mau tidak mau membuat N, S, dan E harus berhati-hati dalam bertindak bekerja. Sedangkan D dan F beranggapan tidak perlu khawatir jika mereka bekerja dengan profesional,

---

<sup>8</sup> Misbachul Munir. dkk., "Pengaruh Motivasi Kerja, Religiusitas, Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Baruna Horizon*, no. 2 (Desember 2022): 7.

<sup>9</sup> Exsel Saputra, Marta Widian Sari, dan Vivi Nila Sari, "Pengaruh Kompensasi dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Perdagangan Kota Padang," *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 3.4 (2024), hal. 167, doi:10.55606/jekombis.v3i4.4237.

karena *punishment* yang dibuat tersebut bertujuan untuk mencegah tindakan yang merugikan perusahaan, dan ditujukan agar karyawan mematuhi aturan. Sejalan dengan penelitian Sustiyatik menyatakan *punishment* berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja dalam menyelesaikan target perusahaan. *Punishment* diberikan dengan sengaja setelah terjadi sesuatu pelanggaran, hal ini dilakukan agar tidak terjadi kesalahan yang sama dan dilakukan untuk memperbaiki, dan mendidik, agar berperilaku lebih baik lagi dengan begitu karyawan akan bertindak lebih hati-hati dalam bekerja.<sup>10</sup>

Kelima subjek merasa adanya kesempatan pengembangan diri membuat pemahaman dan penguasaan kemampun dalam bekerja, dapat mempengaruhi dan meningkatkan semangat dan motivasi kerjanya, agar dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Karena di perusahaan ini ada banyak target yang harus dicapai, dan setiap pekerja bekerja sesuai target dan pencapaiannya. Dengan adanya pelatihan yang diadakan Kantor Pusat membuat kelima subjek merasa semangat melakukan pekerjaannya, karena membuat keterampilan yang dimiliki para subjek lebih meningkat dan merasa lebih percaya diri akan kemampuannya, sehingga berdampak positif pada motivasinya dalam bekerja. Sejalan dengan penelitian Ahmad penambahan keterampilan dan pengetahuan melalui pelatihan akan menjadi faktor utama yang memberi motivasi terhadap karyawan, meningkatkan pelatihan agar menimbulkan adanya rangsangan atau gairah bekerja yang secara positif dapat memacu semangat karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya.

---

<sup>10</sup> Enni .& Wisma Fiana Sari Sustiyatik, "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dalam Menyelesaikan Target Perusahaan (Studi Pada PT. Amaan Indonesia sejahtera Kota Tulungagung)," *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan*, 13.2 (2023), hal. 11.

Dan memberikan pelatihan untuk menggali potensi yang ada dalam diri karyawan dapat meningkatkan rasa percaya diri juga akan menemukan sumber penyemangat yang mungkin sudah hilang atau terlupakan karena rutinitas pekerjaan.<sup>11</sup>

Disisi lain, subjek E menganggap tanggung jawabnya sebagai RO juga dapat mempengaruhi motivasinya untuk bekerja. Seperti tanggung jawab kepada pekerja *outsourcing*. Sejalan dengan penelitian Anggraini pengetahuan, pemahaman, nilai, kemampuan, sikap, dan minat terbukti meningkatkan motivasi kerja yang diindikasikan dengan keinginan untuk berprestasi, apresiasi dari pimpinan, kesempatan tanggung jawab, kejelasan akan tanggung jawab.<sup>12</sup> Selain itu, adanya pelatihan dan pengembangan menunjukkan kepada karyawan bahwa mereka dihargai dan lembaga bersedia berinvestasi dalam jangka panjang dengan karyawannya.<sup>13</sup>

Subjek N, S, F, D dan E menganggap kemampuan mengontrol perilaku sangat berpengaruh terhadap hubungan kerjanya dengan yang lain, agar rekan kerjanya merasa nyaman berada di lingkungan tersebut. Kelima subjek merasa menjaga hubungan yang baik dan sehat merasa sangat berpengaruh pada semangat dan kinerjanya. Dan melihat penerimaan dari lingkungan pekerjaannya sebagai faktor yang penting dalam meningkatkan motivasinya, karena hal ini bisa

---

<sup>11</sup>Ahmad, "Pengaruh Pelatihan, Kepribadian dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai LPMP Banten," *Formosa Journal of Multidisciplinary Research (FJMR)*, 1.2 (2020), hal. 17–20.

<sup>12</sup>Noviati Anggraini, "Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Demak)" ,” *Formosa Journal Of Applied Sciences (FJAS)*, 1.4 (2022), hal. 11.

<sup>13</sup>Fathima Essop Mahomed dan Sebastiaan Rothmann, "Strength use, training and development, thriving, and intention to leave: the mediating effects of psychological need satisfaction," *South African Journal of Psychology*, 50.1 (2020), hal. 3, doi:10.1177/0081246319849030.

berpengaruh pada hambatan, merasa dihargai, bahkan menurut F tidak mendapatkan penerimaan akan membuat dirinya merasa *down*. Sesuai dengan penelitian Amin dkk, dukungan sosial dari rekan kerja dapat membantu mengurangi stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan emosional, yang juga mempengaruhi tingkat motivasi kerja seseorang. Penelitian Amin menunjukkan bahwa karyawan yang merasa didukung oleh rekan-rekan mereka cenderung memiliki tingkat motivasi yang lebih tinggi, karena karyawan merasa dihargai dan diakui dalam lingkungan kerja mereka.<sup>14</sup>

Selain itu, kepedulian dari rekan kerja juga dapat mempengaruhi motivasi dan minat kelima subjek dalam bekerja, dan hal ini dapat menjadi bahan pertimbangan untuk terus berada di perusahaan tersebut. Sesuai dengan penelitian Umpung dkk, mengatakan bahwa motivasi seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab juga dipengaruhi oleh hubungan interpersonal yakni penerimaan oleh rekan kerja, adanya kerja sama, dan penerimaan oleh masyarakat.<sup>15</sup>

Penyebab subjek bertahan bekerja, N merasa lingkungan yang nyaman, rekan kerja yang ramah, seperti ketika ia bertanya solusi atas kendala yang ia hadapi, rekan kerjanya dapat memberikan solusi yang membuatnya merasa bebannya menjadi berkurang, S tetap bertahan di perusahaan ini, karena masih

---

<sup>14</sup>Aminul Amin, "Pengaruh Hubungan Rekan, Lingkungan Dan Pengalaman Terhadap Motivasi Kerja Karyawan," *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 6.2 (2024), hal. 11.

<sup>15</sup>Festy Debora Umpung, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kabupaten Minahasa Tenggara Pada Masa Pandemi Covid 19," *Journal Of Public Health And Community Medicine*, 1.4 (2020), hal. 6, doi:<https://doi.org/10.35801/ijphcm.1.4.2020.31024>.



membutuhkan gaji (kompensasi) untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, juga karena faktor umur yang di umurnya sekarang menurutnya akan susah mencari pekerjaan. Selain itu, perusahaan juga menanggung BPJS untuk anak dan istri/suami, serta klaim dokter spesialis. Karena jika ada anggota keluarga yang sakit perusahaan sudah menanggung biaya-biaya yang akan dikeluarkan jadi karyawan tidak terbebani untuk memikirkan hal itu. F menjelaskan bahwa hubungan yang baik di lingkungan kerja menjadi salah satu alasan utama untuk bertahan di perusahaan ini. Ia juga menambahkan sulitnya mencari pekerjaan yang sesuai dengan profesinya. Selain itu, hubungan kekeluargaan yang baik menjadi salah satu alasan D bertahan di perusahaan, karena lingkungan kerja yang nyaman membuatnya betah. Ia juga mengakui bahwa lingkungan kerja yang tidak mendukung akan memengaruhi keputusannya untuk tetap bekerja di tempat tersebut.

D menjelaskan bahwa penyebab ia bertahan karena adanya kebutuhan sehari-hari yang harus dipenuhi, kesempatan untuk mencari nafkah. Dan mengingat usianya yang tidak muda lagi, ia memilih untuk menetap di sini. Selain itu, D ingin belajar dan berbagi pengalaman serta ilmu kepada rekan-rekannya. Sedangkan pada E adanya keamanan pekerjaan dan jaminan kesejahteraan, faktor kebutuhan ekonomi, dan sulitnya mencari pekerjaan di zaman sekarang.

Subjek N, S, D dan E pernah merasa tidak kompeten dalam menjalankan tugasnya, hal ini dilatar belakangi berbagai macam faktor dari jobdesk yang berganti-ganti, merasa tidak percaya diri dengan kemampuannya. Namun, tidak

sampai berpengaruh ke motivasi bekerjanya. Dan satu subjek F merasa ia berkompetensi karena merasa bekerja sesuai dengan bidangnya.

Kelima subjek juga pernah merasa tidak tertarik dalam menjalankan aktivitasnya yang dilatar belakangi oleh berbagai macam faktor seperti: banyaknya tugas dan laporan yang harus dibuat, tugas yang berganti-ganti, banyaknya tugas dan laporan yang belum selesai, tidak dilibatkan dalam pekerjaan yang ia rasa mampu di bidangnya, hingga terjebak dengan rutinitasnya.

Keempat subjek menganggap tidak ada aktivitas yang kurang bernilai atau motivasi, karena merasa semua yang dilakukan memberikan nilai dan menganggap perusahaan sudah memberikan penghidupan baginya. Sementara subjek D menyebutkan bahwa ia pernah merasa ada aktivitas yang dilakukan tidak bernilai seperti, pekerjaan yang sia-sia, pekerjaan yang harus serius tapi ada tim yang santai hingga akhirnya membuahkan hasil yang tidak maksimal.

Untuk menimbulkan semangat dan gairah melakukan aktivitas pekerjaan, para subjek biasanya, terpengaruh karena melihat sekitar yang rajin bekerja, perasaan tidak nyaman dengan teman, merasa adanya tanggung jawab, menganggap perusahaan sudah memberikan penghidupan kepada dirinya, atau berpikiran positif melaksanakan ibadah dan hobi, serta berkunjung ke rekanan untuk menyegarkan semangatnya agar kembali bergairah.

Kesamaan motivasi kerja dari kelima subjek terletak pada keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, dan lingkungan kerja. Masing-masing subjek memiliki sikap respek dan kepedulian yang sama terhadap rekan kerjanya. Selain itu, juga

memberikan dukungan, menciptakan suasana kerja yang positif, berusaha membuat rekan kerjanya merasa nyaman berada di lingkungan tersebut.

Setiap karyawan memiliki faktor masing-masing yang mempengaruhi motivasinya bekerja. Subjek N termotivasi oleh lingkungan kerja yang nyaman dan rekan kerja yang mendukung (mentor), gaji yang cukup, serta tanggung jawab membayar cicilan dan membantu saudara yang sedang kuliah. Selain itu, N melihat lingkungan sekitar seperti teman-teman banyak yang sudah menjadi ibu rumah tangga, ia berkeinginan untuk tetap bekerja, ingin mempunyai kesibukan, agar mempunyai teman dan relasi selain lingkungan keluarga. Sejalan dengan penelitian Abbas, faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan meliputi kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan akan pekerjaan, status dan tanggung jawab yang dimiliki, serta peraturan.<sup>16</sup>

S merasa nyaman dan termotivasi berkat lingkungan kerja yang baik dan *reward* yang diberikan perusahaan sangat memotivasi karyawan, karena dianggap sebagai bentuk apresiasi yang membuat mereka merasa dihargai. Sesuai dengan pernyataan Mardiana dan Saleh, salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja karyawan adalah pemberian *reward*, yang mana hal ini akan mengasosiasikan perbuatan dan tingkah laku seseorang dengan perasaan bahagia, senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan baik secara berulang-ulang.<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup>Subhan Akbar Abbas, "Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja: Tinjauan Pustaka," *BALANCA : Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 5.1 (2023), hal. 8, doi:10.35905/balanca.v4i1.4295.

<sup>17</sup>Andi Mardiana & Asrin Saleh, "Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam." *Mutawazin : Jurnal Ekonomi Syariah IAIN Sultan Amai*

Di samping itu, ada keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup S. Ia juga melihat pekerjaan ini sesuai dengan bidangnya, lalu S menikmati dan mencintai pekerjaannya sekarang. Dalam penelitian Khairunnisa mengemukakan apabila karyawan memahami dan memaknai pekerjaannya maka akan menumbuhkan keterikatan pada pekerjaannya. Keterikatan ini dipahami sebagai wujud terhadap kecintaan akan pekerjaan yang dilakukan sehingga karyawan akan melibatkan dirinya secara penuh. Apabila karyawan telah mencintai pekerjaan yang digeluti maka akan berdampak pada keterlibatan dalam bekerja secara total maupun menjaga nama baik organisasi.<sup>18</sup>

F dipengaruhi oleh lingkungan dan fasilitas kerja, hubungan sosial, budaya organisasi, serta keinginan untuk membantu orang lain, yang ia anggap sebagai ibadah serta ingin mendorong perusahaan itu berkembang maju agar pekerjaan ini tetap ada. Sesuai dengan penelitian Arita dan Agustin menyebutkan semakin lengkap dan memadai fasilitas kerja yang disediakan dan beban kerja sesuai dengan *skill* karyawan akan meningkatkan dan menentukan motivasi kerja karyawan dan seberapa nyaman karyawan melakukan pekerjaan yang mana hal tersebut akan memudahkan pelaksanaan kerja agar memberikan kontribusi dan kelancaran pengerjaan tugas pada perusahaan.<sup>19</sup>

---

*Gorontalo*, 2, No. 1. 5. Andi Mardiana & Asrin Saleh, "Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam."

<sup>18</sup>Khairunnisa, "Spiritualitas Tempat Kerja Dengan Keterikatan Karyawan," *Psychopolytan : Jurnal psikologi* 6, no. 2 (2023): 6.

<sup>19</sup>Sri Arita dan Fanny Agustin, "Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai," *EcoGen*, 5.4 (2022), hal. 3 <<http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/pek/index>>.

Subjek E merasa termotivasi oleh suasana kekeluargaan di kantor, tuntutan sosial, dan tanggung jawab sebagai kepala keluarga untuk menafkahi keluarga. Menurut pandangan psikologi Islam faktor pendorong yang memotivasi kerja dalam Islam berdasarkan untuk mencari nafkah merupakan hal yang istimewa yang juga bagian dari ibadah. Dalam Islam ada yang namanya motivasi menjaga diri, Allah SWT menyebutkan pada sebagian ayat Al-Quran tentang motivasi-motivasi fisiologis terpenting yang berfungsi menjaga individu dan kelangsungan hidupnya. Misalnya dari rasa lapar, dahaga, bernapas dan rasa sakit. Hal ini termuat dalam *Q.S. An-Nahl/16:112* sebagai berikut:

مَنْ رَغَدًا رِزْقُهَا يَأْتِيهَا مُطْمَئِنَّةً أَمِنَةً كَانَتْ قَرْيَةً مَثَلًا اللَّهُ وَضَرَبَ  
 كَانُوا بِمَا وَالْخَوْفِ الْجُوعِ لِبَاسِ اللَّهِ فَادَّاقَهَا اللَّهُ بِنَعْمِ فَكَفَرَتْ مَكَانِ كُلِّ  
 يَصْنَعُونَ

Artinya: “Allah telah membuat suatu perumpamaan sebuah negeri yang dahulu aman lagi tenteram yang rezekinya datang kepadanya berlimpah ruah dari setiap tempat, tetapi (penduduknya) mengingkari nikmat-nikmat Allah. Oleh karena itu, Allah menimpakan kepada mereka bencana kelaparan dan ketakutan karena apa yang selalu mereka perbuat.” (*Q.S. An-Nahl/16:112*)

Sedangkan pada subjek D terpengaruh oleh adanya *reward* dan *punishment*, lingkungan kerja, serta keinginannya untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga, memiliki jabatan yang lebih tinggi, dan adanya jobdesk, aturan serta kepemimpinan yang jelas. Tujuan dari jobdesk yang jelas adalah agar karyawan bekerja sesuai dengan tugas dan kewajibannya, sesuai dengan *standard operating procedures* (SOP).<sup>20</sup> Tujuan dari diterapkannya aturan yaitu untuk melihat kedisiplinan

<sup>20</sup>Devi Rulianti Latif dan Halomoan Harahap, “Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Universitas Esa Unggul,” *Forum Ilmiah*, 19.1 (2022), hal. 12.

karyawan terhadap aturan dan norma yang berlaku. Aturan yang jelas akan membuat karyawan bekerja sesuai prosedur dan pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.<sup>21</sup> Sejalan dengan penelitian Retnowati kepemimpinan yang baik yang melibatkan komunikasi yang efektif, pengarahan yang jelas, dukungan, membangun hubungan yang baik dengan tim menginspirasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik. Sebuah kepemimpinan yang efektif akan menetapkan tujuan dan kebijakan, mengakui upaya keras karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.<sup>22</sup>

D juga merasa telah menjadi bagian dari perusahaan, karena merasa perusahaan tempat ia bekerja telah memberikan ia sumber penghasilan, sehingga ia dengan senang hati memberikan loyalitasnya pada perusahaan. Ketika karyawan dapat memperoleh kesempatan untuk memenuhi kebutuhannya dari perusahaan, maka karyawan membalasnya dengan sikap loyalitas yang ia miliki kepada perusahaan. Loyalitas kerja akan tercipta ketika karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidupnya dari pekerjaannya sehingga mereka betah bekerja dalam suatu perusahaan.<sup>23</sup>

Jadi, dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan PT PKSS Banjarmasin berdasarkan faktor eksternal antara lain:

---

<sup>21</sup>Laila Wahyuni & Okta Karneli, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Hotel Di Pekanbaru)," *Jurnal Aplikasi Bisnis* 18, no. 2 (2021): 65–80.

<sup>22</sup>Eli Retnowati et al., "Pengaruh Modal Psikologis, Kualitas Kehidupan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai," *Jurnal Baruna Horizon*, 6.1 (2023), hal. 31–38, doi:10.52310/jbhorizon.v6i1.94.

<sup>23</sup>Reza Ma'ruf, "Pengaruh Kompensasi Dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan," *Psikoborneo : Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9, no. 1 (2021): 2–3.

lingkungan kerja, gaji, tanggung jawab membayar cicilan dan kepada saudara yang kuliah, memenuhi kebutuhan hidup, budaya organisasi, fasilitas, tuntutan sosial, *reward punishment, jobdesc, leader* dan aturan yang jelas, serta jabatan. Sedangkan berdasarkan faktor internalnya antara lain: keinginan membantu orang lain, keinginan untuk memajukan perusahaan, ibadah, kebutuhan untuk tetap bekerja, kebutuhan akan relasi, bekerja sesuai bidang, dan mencintai pekerjaan.

Selain itu terdapat perbedaan dan persamaan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan PT PKSS Banjarmasin. Namun, faktor yang paling dominan mempengaruhi motivasi kerja karyawan berdasarkan hasil wawancara penelitian adalah faktor eksternal, bahwa kelima subjek mengutarakan adanya faktor lingkungan kerja dan ingin memenuhi kebutuhan hidup atau kebutuhan sehari-hari karyawan menjadi faktor yang paling dominan atau kuat untuk memotivasinya bekerja.

Berdasarkan hasil pembahasan tersebut kemudian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Tabel 4.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan

No.	Faktor-Faktor	
	Intrinsik	Ekstrinsik
1.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keinginan membantu orang lain.</li> <li>• Karena kebutuhan untuk ingin tetap bekerja, mempunyai kesibukan dan relasi.</li> <li>• Memajukan perusahaan agar pekerjaannya tetap ada.</li> <li>• Bekerja sesuai bidang.</li> <li>• Mencintai pekerjaan.</li> <li>• Ibadah.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lingkungan kerja.</li> <li>• Memenuhi kebutuhan hidup.</li> <li>• Gaji.</li> <li>• Tanggung jawab membayar cicilan.</li> <li>• Tanggung jawab kepada saudara yang kuliah.</li> <li>• Budaya organisasi.</li> <li>• Fasilitas.</li> <li>• Tuntutan sosial.</li> <li>• <i>Reward dan punishment.</i></li> <li>• <i>Jobdesc, leader,</i> dan aturan yang jelas</li> <li>• Jabatan.</li> </ul>

Berdasarkan hasil pembahasan, kemudian dapat disimpulkan gambaran motivasi kerja karyawan ke dalam bentuk tabel yaitu, sebagai berikut:

Tabel 4.7 Gambaran Motivasi Kerja Subjek

No.	Subjek	Gambaran Motivasi Kerja Karyawan
1.	N	Subjek mengaku termotivasi karena dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, lingkungan dan rekan kerja yang nyaman dan selalu mendukungnya, kompensasi, juga ada tanggung jawab yang harus dipenuhi, <i>reward</i> dan <i>punishment</i> , jaminan kesehatan dan keselamatan bekerja, juga ingin belajar meningkatkan <i>skill</i> dan pengalamannya, hubungan interpersonal juga menjadi alasan untuk tetap bertahan di perusahaan ini.
2.	S	Subjek mengaku yang membuat termotivasi bekerja karena ingin membantu orang mendapatkan pekerjaan, juga mendapatkan <i>feedback</i> berupa kompensasi dan bonus, lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, adanya pelatihan untuk meningkatkan <i>skill</i> , hubungan interpersonal.
3.	F	Subjek mengaku yang membuat termotivasi bekerja karena ingin mencukupi kebutuhan hidupnya, menganggap membantu orang lain sebagai ibadah, lingkungan kerja yang nyaman, kompensasi, <i>reward</i> , jaminan kesehatan dan keselamatan bekerja, hubungan interpersonal, dukungan dan penerimaan dari teman kerja juga dapat menjadi alasan untuk tetap berada di perusahaan ini.
4.	E	Subjek mengaku yang membuat termotivasi bekerja karena ingin mencukupi kebutuhan hidupnya, lingkungan kerja, jaminan kesehatan dan keselamatan bekerja, <i>reward</i> dan <i>punishment</i> , adanya pelatihan membuat subjek termotivasi karena skillnya bisa lebih diasah dan meningkat, hubungan interpersonal, dukungan dan penerimaan dari teman kerja juga dapat menjadi alasan untuk tetap berada di perusahaan ini.
5.	D	Subjek termotivasi melakukan pekerjaannya karena merasa menjadi bagian dari perusahaan ini, lingkungan yang nyaman, ingin meningkatkan karier dan jabatan, adanya jaminan kesehatan dan keselamatan bekerja, ingin belajar dan berbagi pengalaman pada rekan kerja, hubungan interpersonal, dukungan dan penerimaan dari teman kerja juga dapat menjadi alasan untuk tetap berada di perusahaan ini.

### C. Temuan Penelitian



Berdasarkan penelitian gambaran motivasi kerja karyawan yang telah dilakukan, peneliti menemukan beberapa temuan, sebagai berikut:

1. Terdapat perbedaan cara pandang subjek dalam melihat suatu pekerjaan yang di berikan kepadanya, misal pada subjek F adanya faktor religius dalam memandang pekerjaannya sebagai suatu amanah yang diberikan kepadanya, untuk membantu orang lain mendapatkan pekerjaan. Karena salah satu tugasnya yang sebagai perekrut kandidat baru, membuat F merasa bahwa ia turut andil dalam proses seseorang mencari pekerjaan hingga penempatan. Sedangkan, subjek lain memandang pekerjaannya sebagai tempatnya untuk meningkatkan karier dan status sosial di masyarakat.
2. Perbedaan subjek dalam memandang hukuman yang diberlakukan perusahaan ada yang memandang sebagai aturan yang harus dipatuhi agar karyawan bisa tertib, dan ada juga yang merasa khawatir akan hukuman karena takut kontraknya bisa diberhentikan kapan saja.
3. Pengaruh masa kerja terhadap motivasi kerja. Berkaitan dengan pengalaman dan kepercayaan diri, subjek yang telah bekerja dalam jangka panjang waktu lama cenderung memiliki banyak pengalaman dan kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas mereka, hal ini dapat meningkatkan motivasi mereka karena merasa lebih kompeten dan nyaman dalam pekerjaannya.

#### **D. Keterbatasan Penelitian**

Dari serangkaian proses dalam penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan penelitian yang kemudian mengakibatkan kurang sempurnanya hasil penelitian. Adapun keterbatasan penelitian ini sebagai berikut:

1. Peneliti keterbatasan subjek penelitian, karena jumlah karyawan yang ada di perusahaan tersebut hanya sekitar kurang lebih 16 orang karyawan, dan Sebagian karyawan ada yang bekerja langsung terjun ke lapangan saat jam kerja.
2. Peneliti kesulitan mengatur pertemuan untuk wawancara dengan subjek dan informan penelitian, karena wawancara dilakukan mengikuti jadwal kapan subjek ada waktu luang untuk diwawancara.
3. Di tengah sesi wawancara sesekali terpotong karena ada pekerjaan atau ada *meeting* dadakan yang harus segera dilakukan subjek. Karena sebagian subjek ingin diwawancara di tempat kerja dan saat jam kerja luang.