

Analisis Determinan Motivasi Kerja Karyawan Di Sektor Industri Kota Medan

Latifah Mutiah Nurhidayah¹, Novi Andaresta², Friska Dela Oktapiani³, Sianto⁴

^{1,2,3,4}UIN Sumatera Utara

Email: latifahmutiah725@gmail.com¹, andarestanovi11@gmail.com², friskaadellaa74@gmail.com³, sianto86@uinsu.ac.id⁴

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis determinan motivasi kerja karyawan di sektor industri Kota Medan. Sampel penelitian terdiri dari 100 karyawan dari berbagai sektor industri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji adalah variabel determinan utama motivasi kerja karyawan, serta tunjangan, bonus, promosi, dan lingkungan kerja memiliki hubungan positif dengan motivasi kerja karyawan. Analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata motivasi kerja karyawan adalah 75,21 dari skala 100, dan rata-rata gaji karyawan adalah Rp. 4.000.000,- per bulan. Analisis inferensial menunjukkan bahwa perusahaan perlu memberikan kompensasi dan benefit yang kompetitif, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa perusahaan perlu meningkatkan peluang pengembangan karir, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan melaksanakan program motivasi yang efektif untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Kata Kunci: Medan, Motivasi, Pekerja, Industri.

ABSTRACT

This research was conducted to analyze the determinants of employee work motivation in the industrial sector of Medan City. The research sample consisted of 100 employees from various industrial sectors. The research results show that salary is the main determinant variable of employee work motivation, and allowances, bonuses, promotions and work environment have a positive relationship with employee work motivation. Descriptive analysis shows that the average employee work motivation is 75.21 on a scale of 100, and the average employee salary is Rp. 4,000,000,- per month. Inferential analysis shows that companies need to provide competitive compensation and benefits, as well as create a conducive work environment in order to increase employee work motivation. This research also shows that companies need to increase career development opportunities, create a conducive work environment, and implement effective motivation programs to increase employee work motivation.

Keywords: Terrain, Motivation, Workers, Industry.

A. PENDAHULUAN

Sektor industri, motivasi kerja karyawan memiliki peran yang sangat penting. Industri merupakan sektor yang membutuhkan tenaga kerja yang terampil dan memiliki dedikasi tinggi untuk menyelesaikan tugas-tugas yang kompleks. Karyawan yang termotivasi tinggi akan

mampu bekerja dengan lebih efisien dan efektif, serta menghasilkan produk berkualitas tinggi. Industri memainkan peran penting dalam mengubah bahan mentah menjadi barang jadi yang bermanfaat bagi Masyarakat (Riyans Ardiansyah¹, Andi Ina Yustina², 2021). Kontribusinya tidak hanya terlihat dalam skala mikro, di mana proses penggabungan menghasilkan produk yang siap pakai, tetapi juga dalam skala makro, di mana industri menjadi salah satu penyusun utama pendapatan suatu negara. Di Indonesia, kita melihat perbedaan tingkat ekonomi antar provinsi, termasuk di Provinsi Sumatera Utara (Sitanggang, 2022). Terletak di bagian utara Pulau Sumatera, provinsi ini berbatasan langsung dengan Aceh. Perkembangan ekonominya memiliki implikasi besar dalam upaya meningkatkan taraf hidup masyarakat dan memperluas lapangan kerja di sektor industri. Pembangunan ekonomi bukan sekadar rangkaian kebijakan, tetapi juga upaya untuk mengatasi masalah lapangan kerja dan memastikan distribusi pendapatan yang merata (Taufik, 2019). Tingkat pengangguran yang tinggi dapat mengakibatkan berbagai masalah sosial dan ekonomi, seperti peningkatan kriminalitas dan penurunan daya beli masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan lapangan kerja menjadi kunci dalam meningkatkan kesejahteraan dan stabilitas ekonomi suatu negara (Azim, 2022).

Di dalam industri, peran karyawan menjadi kunci dalam menentukan kinerja keseluruhan organisasi. Oleh karena itu, esensial untuk memahami berbagai faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan di sektor industri Kota Medan. Kota Medan dikenal sebagai salah satu pusat industri yang berkembang pesat di Indonesia. Di sana, berbagai perusahaan industri beroperasi dan menyerap ribuan tenaga kerja. Namun, meskipun demikian, masih terdapat sejumlah besar karyawan di sektor industri Kota Medan yang memiliki tingkat motivasi kerja yang rendah. Hal ini tercermin dari tingkat absensi yang tinggi, produktivitas yang rendah, dan hasil kerja yang kurang optimal.

Rendahnya tingkat motivasi kerja karyawan di sektor industri Medan dapat disebabkan oleh berbagai faktor yang perlu dipertimbangkan. Salah satunya adalah gaji dan benefit yang dianggap tidak kompetitif oleh karyawan, sehingga mereka merasa tidak puas dan kurang termotivasi untuk bekerja lebih keras. Selain itu, beban kerja yang terlalu tinggi juga dapat menyebabkan stres dan tekanan yang berujung pada penurunan motivasi kerja. Lingkungan kerja yang tidak kondusif, tidak nyaman, atau tidak aman juga dapat mempengaruhi motivasi karyawan secara negatif. Penghargaan dan pengakuan yang kurang terhadap prestasi karyawan juga menjadi faktor yang dapat mereduksi motivasi mereka. Tidak adanya kesempatan untuk pengembangan diri juga dapat membuat karyawan merasa bosan dan kurang termotivasi. Oleh karena itu, analisis determinan motivasi kerja karyawan di sektor industri Medan sangat penting untuk dilakukan guna memahami faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja mereka (Chandra, 2022).

Berdasarkan permasalahan tersebut maka penulis menggunakan judul penelitian “Analisis Determinan Motivasi Kerja Karyawan Di Sektor Industri Kota Medan” untuk menjawab permasalahan yang ada

B. METODE PENELITIAN

1. Pendekatan Penelitian: Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Alasan pemilihan pendekatan ini adalah untuk mendapatkan data yang dapat diukur secara numerik, sehingga memungkinkan analisis yang lebih terperinci terhadap determinan motivasi kerja karyawan.
2. Populasi dan Sampel: Populasi penelitian melibatkan seluruh karyawan yang aktif bekerja di sektor industri di Kota Medan. Sampel penelitian sebanyak 100 karyawan dipilih menggunakan teknik stratified random sampling. Proses ini memastikan bahwa sampel mencerminkan variasi yang ada dalam populasi, dengan stratifikasi berdasarkan jenis industri, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan.
3. Instrumen Penelitian: Instrumen yang digunakan adalah kuesioner yang dirancang khusus untuk mengukur variabel motivasi kerja dan faktor-faktor determinannya. Sebelum digunakan, kuesioner akan melalui tahap validasi dan uji reliabilitas untuk memastikan akurasi dan keandalannya dalam mengumpulkan data.
4. Teknik Pengumpulan Data
Data penelitian akan dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada sampel yang telah ditentukan. Penyebaran kuesioner dapat dilakukan secara langsung atau online.
5. Teknik Analisis Data
Data penelitian akan dianalisis dengan menggunakan teknik statistik deskriptif dan inferensial.
6. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- Terdapat perbedaan yang signifikan antara motivasi kerja karyawan di kelompok intervensi dan motivasi kerja karyawan di kelompok kontrol setelah intervensi.
- Intervensi yang dirancang untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan efektif dan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan secara signifikan.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN**Karakteristik Responden**

Studi ini melibatkan seratus pekerja dari berbagai sektor industri di Kota Medan (Hasibuan et al., 2021). Data karakteristik responden seperti jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan industri tempat mereka bekerja tersaji dalam tabel berikut ini:

Karakteristik	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	60	60%
Perempuan	40	40%
Tingkat Pendidikan		
SMA	20	20%
Diploma	40	40%
Sarjana	40	40%
Jenis Industri		
Makanan dan Minuman	30	30%
Tekstil	30	30%
Elektronik	20	20%
Otomotif	20	20%

Deskripsi Variabel

Variabel penelitian dalam penelitian ini adalah:

- Variabel dependen: motivasi kerja karyawan
- Variabel independen: gaji, tunjangan, bonus, promosi, lingkungan kerja, hubungan kerja

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan karakteristik variabel penelitian (Motivasi et al., 2023). Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa:

- Rata-rata motivasi kerja karyawan adalah 75,21 dari skala 100.
- Rata-rata gaji karyawan adalah Rp. 4.000.000,- per bulan.
- Rata-rata tunjangan karyawan adalah Rp. 500.000,- per bulan.
- Rata-rata bonus karyawan adalah Rp. 1.000.000,- per tahun.
- Rata-rata karyawan mendapatkan promosi setiap 2 tahun sekali.
- Karyawan umumnya merasa puas dengan lingkungan kerja dan hubungan kerja mereka.

Analisis Inferensial

Analisis intervensi adalah metode statistik yang digunakan untuk mengidentifikasi dan mengukur efek dari suatu intervensi terhadap suatu variabel yang diamati. Intervensi dapat berupa suatu peristiwa, program, atau kebijakan yang dirancang untuk menghasilkan perubahan pada variabel yang diamati.

1. Intervensi terkait gaji dan kompensasi:

- Melakukan analisis gaji dan benefit yang diberikan perusahaan dibandingkan dengan standar industri di Kota Medan.
- Menyesuaikan gaji dan benefit karyawan agar lebih kompetitif dan sesuai dengan standar industri.
- Memberikan tunjangan dan bonus yang menarik bagi karyawan, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan, tunjangan makan, dan bonus kinerja.
- Melakukan review gaji dan benefit secara berkala untuk memastikan bahwa gaji dan benefit yang diberikan tetap kompetitif.

2. Intervensi terkait peluang pengembangan karir:

- Memberikan kesempatan promosi jabatan dan pengembangan karir bagi karyawan yang berprestasi.
- Melakukan pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan mereka.
- Memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengikuti seminar, workshop, dan pelatihan lainnya yang dapat meningkatkan pengetahuan dan wawasan mereka.
- Memberikan penghargaan dan pengakuan atas prestasi karyawan.

3. Intervensi terkait lingkungan kerja:

- Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman bagi karyawan.
- Memastikan bahwa tempat kerja bersih, aman, dan ergonomis.
- Menyediakan fasilitas kerja yang memadai, seperti komputer, alat tulis, dan peralatan kerja lainnya.
- Membangun budaya kerja yang positif dan saling menghargai antar karyawan.
- Meningkatkan komunikasi dan hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan.

4. Intervensi terkait program motivasi:

- Melakukan program motivasi karyawan, seperti program pemberian reward, program employee of the month, dan program lainnya yang dapat meningkatkan motivasi karyawan.
- Memberikan penghargaan dan pengakuan atas prestasi karyawan secara berkala.
- Memberikan kesempatan bagi karyawan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan di perusahaan.
- Memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berinovasi dan berkreasi.

5. Intervensi terkait kepemimpinan:

- Mengembangkan kepemimpinan yang efektif dan inspiratif.

- Memberikan pelatihan kepemimpinan bagi para pemimpin di perusahaan.
- Membangun budaya kepemimpinan yang berfokus pada pengembangan karyawan.
- Meningkatkan komunikasi dan hubungan kerja yang baik antara pemimpin dan karyawan (NASUTION, 2018).

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa determinan utama motivasi kerja karyawan di sektor industri Kota Medan adalah gaji. Hal ini sejalan dengan teori Herzberg yang menyatakan bahwa gaji adalah faktor higiene yang dapat mencegah ketidakpuasan kerja, tetapi tidak dapat secara langsung meningkatkan motivasi kerja. Namun, gaji yang rendah dapat menjadi demotivator bagi karyawan. Selain gaji, tunjangan, bonus, promosi, dan lingkungan kerja juga memiliki hubungan yang positif dengan motivasi kerja karyawan (Safira Dewi Rahmadani, Uhd Darmawan Natsir, Tenri Sayu Puspitaningsih, Dipomatmodjo, Romansyah Sahabuddin, 2023). Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memberikan kompensasi dan benefit yang kompetitif, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian tentang faktor-faktor yang menentukan motivasi kerja karyawan di sektor industri Kota Medan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel penelitian terdiri dari 100 karyawan yang aktif bekerja di berbagai perusahaan di sektor industri tersebut. Temuan utama dari penelitian ini menyoroti bahwa gaji menjadi faktor utama yang memengaruhi motivasi kerja karyawan. Selain gaji, tunjangan, bonus, promosi, dan kondisi lingkungan kerja juga ditemukan memiliki korelasi positif dengan tingkat motivasi kerja.

Hal ini menegaskan pentingnya bagi perusahaan untuk menawarkan paket kompensasi yang bersaing serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Meskipun demikian, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, sampel penelitian hanya mencakup sebagian kecil dari keseluruhan populasi karyawan di sektor industri Kota Medan, sehingga hasilnya tidak dapat secara langsung diterapkan secara umum. Kedua, metode penelitian yang digunakan hanya mampu mengukur hubungan statistik antara variabel-variabel yang diteliti, tanpa memberikan gambaran tentang hubungan sebab-akibat di antara mereka. Terakhir, ada faktor-faktor lain yang mungkin juga berperan dalam memengaruhi motivasi kerja karyawan namun tidak diidentifikasi dalam penelitian ini, menunjukkan pentingnya penelitian lebih lanjut untuk memperoleh pemahaman yang lebih lengkap mengenai motivasi kerja di sektor industri Kota Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azim, F. (2022). *Pengaruh kepribadian dan motivasi terhadap kinerja pegawai di kelurahan di lingkungan kecamatan bogor utara*.
- Chandra, D. S. (2022). *DETERMINAN KINERJA KARYAWAN BANK SWASTA DI KOTA MEDAN*. 31–42.

- Hasibuan, K. F., Ekonomi, F., & Bisnis, D. A. N. (2021). *Analisis pertumbuhan lapangan kerja sektor industri di provinsi sumatera utara*.
- Motivasi, H., Dengan, K., Karyawan, K., & Hutapea, D. (2023). *MAJU BERSAMA MMTC MEDAN SKRIPSI Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi Universitas Medan Area Oleh : FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA MEDAN*.
- NASUTION, A. S. U. (2018). *ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PT.TASPEN (PERSERO) CABANG UTAMA MEDAN. SKRIPSI*.
- Riyans Ardiansyah¹, Andi Ina Yustina², dan K. S. (2021). *DETERMINAN MOTIVASI KERJA : KOMPENSASI FINANSIAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN*, . 6(1), 1–14.
- Safira Dewi Rahmadani, Uhud Darmawan Natsir , Tenri Sayu Puspitaningsih, Dipotatmodjo, Romansyah Sahabuddin, B. (2023). *PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP*. 2(3), 993–1008.
- Sitanggang, J. M. (2022). *Analisis motivasi kerja dan kinerja karyawan pada pt bank sumut kcp iskandar muda medan*. 2(2), 242–246.
- Taufik, A. (2019). *CONFIRMATORY FACTOR ANALYSIS PADA PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PT . FIF MEDAN*. 2(1), 66–76.