

# FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KARYAWAN DAN DAMPAKNYA PADA PRODUKTIVITAS

Elsa Meidiana Deborah Panjaitan<sup>1</sup>, Muhammad Faisal Farhandika<sup>2</sup>, Ahmad Farhan Sahroni<sup>3</sup>, Ahmad Gunawan<sup>4</sup>

[elsameidiana05@gmail.com](mailto:elsameidiana05@gmail.com)<sup>1</sup>, [faizal.sp40@gmail.com](mailto:faizal.sp40@gmail.com)<sup>2</sup>, [af9749hn@gmail.com](mailto:af9749hn@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[ahmadgunawan@pelitabangsa.ac.id](mailto:ahmadgunawan@pelitabangsa.ac.id)<sup>4</sup>

Universitas Pelita Bangsa

## ABSTRAK

Motivasi karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang dapat mempengaruhi produktivitas organisasi. Artikel ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi motivasi karyawan serta dampaknya pada produktivitas melalui pendekatan studi literatur. Berdasarkan tinjauan pustaka dari berbagai penelitian terdahulu, ditemukan bahwa faktor intrinsik seperti kepuasan kerja, penghargaan, dan peluang pengembangan diri, serta faktor ekstrinsik seperti lingkungan kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan, memainkan peran signifikan dalam memotivasi karyawan. Dampaknya pada produktivitas terlihat dari peningkatan efisiensi, kualitas kerja, dan kepuasan pelanggan. Artikel ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi praktisi dan akademisi untuk memahami pentingnya motivasi karyawan dalam mendukung keberhasilan organisasi.

**Kata Kunci:** Motivasi Karyawan, Produktivitas Organisasi, Manajemen Sumber Daya Manusia.

## PENDAHULUAN

Motivasi karyawan adalah salah satu elemen utama dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Motivasi, yang mencakup dorongan internal dan eksternal, menjadi kekuatan yang memengaruhi perilaku, sikap, dan tingkat dedikasi karyawan terhadap tugas yang diembannya. Ketika karyawan termotivasi, mereka cenderung lebih produktif, kreatif, dan berkontribusi secara optimal pada pencapaian tujuan organisasi. Produktivitas karyawan sering kali dijadikan indikator utama keberhasilan suatu organisasi. Produktivitas yang tinggi tidak hanya mencerminkan efisiensi individu, tetapi juga efektivitas proses kerja secara keseluruhan (Andrian Mardiansyah & Muhammad Badar, 2023).

Motivasi menjadi salah satu faktor kunci yang mendasari keberhasilan ini. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang termotivasi cenderung memiliki tingkat absensi yang rendah, lebih tahan terhadap tekanan, dan lebih mampu bekerja sama dalam tim. Faktor motivasi dapat dibedakan menjadi dua jenis utama, yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik mencakup elemen seperti kepuasan kerja, rasa pencapaian, dan peluang pengembangan diri. Sementara itu, faktor ekstrinsik meliputi gaji, tunjangan, penghargaan, dan lingkungan kerja. Kedua faktor ini saling melengkapi dan bersama-sama memengaruhi motivasi karyawan. Organisasi yang memahami pentingnya motivasi sering kali berinvestasi dalam berbagai program untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Program-program ini meliputi pelatihan, pengembangan karier, pemberian insentif, serta menciptakan budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif. Langkah-langkah ini bertujuan untuk menciptakan keseimbangan antara kepuasan kerja karyawan dan produktivitas organisasi (Akbar Abbas, 2023).

Namun, tantangan dalam memotivasi karyawan juga tidak dapat diabaikan. Faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan yang kurang efektif, komunikasi yang buruk, dan kurangnya penghargaan dapat menjadi penghambat motivasi. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk secara proaktif mengidentifikasi dan mengatasi hambatan-

hambatan ini demi menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Pendekatan berbasis studi literatur memberikan gambaran mendalam tentang bagaimana motivasi karyawan memengaruhi produktivitas. Dengan mengacu pada hasil penelitian terdahulu, artikel ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang memengaruhi motivasi, serta menjelaskan hubungan antara motivasi dan produktivitas di berbagai konteks organisasi. Dalam konteks globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, peran motivasi karyawan menjadi semakin relevan. Organisasi yang mampu menciptakan tenaga kerja yang termotivasi memiliki keunggulan kompetitif yang lebih besar dibandingkan dengan pesaing. Motivasi karyawan bukan hanya alat untuk meningkatkan produktivitas, tetapi juga strategi untuk mempertahankan bakat dan menciptakan inovasi (Ajjah et al., 2021).

Selain itu, motivasi juga berkaitan erat dengan kesejahteraan psikologis karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung cenderung memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas mereka terhadap organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi tidak hanya berdampak pada produktivitas, tetapi juga pada keberlanjutan organisasi secara keseluruhan. Artikel ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru bagi praktisi dan akademisi untuk lebih memahami pentingnya motivasi dalam lingkungan kerja modern. Dengan memahami berbagai faktor yang memengaruhi motivasi, organisasi dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk mendukung karyawan dan mencapai tujuan bisnis. Secara keseluruhan, pendahuluan ini menekankan bahwa motivasi adalah elemen krusial yang tidak dapat diabaikan dalam manajemen sumber daya manusia. Melalui eksplorasi lebih lanjut, artikel ini akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana motivasi dapat menjadi alat yang ampuh dalam meningkatkan produktivitas dan mendukung keberhasilan organisasi (Putu et al., 2019).

## **KAJIAN TEORI**

### **1. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan mereka berdasarkan evaluasi terhadap aspek-aspek pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja muncul ketika individu merasakan kesesuaian antara ekspektasi dan realitas pekerjaannya. Herzberg dalam teori dua faktornya menempatkan kepuasan kerja sebagai motivator intrinsik yang memengaruhi kinerja. Lingkungan kerja yang mendukung, tugas yang bermakna, dan hubungan baik dengan atasan serta rekan kerja adalah faktor-faktor yang meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya memotivasi karyawan untuk berkontribusi lebih besar (Septa Wardani et al., 2023).

### **2. Penghargaan dan Pengakuan**

Menurut teori penguatan (Reinforcement Theory) yang dikembangkan oleh B.F. Skinner, perilaku individu dipengaruhi oleh konsekuensi yang mengikuti tindakan mereka. Dalam konteks ini, penghargaan dan pengakuan bertindak sebagai penguatan positif yang mendorong karyawan untuk mengulang perilaku produktif. Karyawan yang merasa dihargai cenderung memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi. Penghargaan dapat berupa ucapan terima kasih, penghargaan formal, atau kenaikan gaji, yang semuanya meningkatkan rasa dihargai dan memotivasi individu untuk bekerja lebih keras (Buraera & Mulyaningsih Kamaru, 2022).

### **3. Peluang Pengembangan Diri**

Teori Maslow tentang hierarki kebutuhan menyebutkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri berada di puncak piramida kebutuhan manusia. Dalam konteks kerja, aktualisasi diri dapat dicapai melalui peluang pengembangan diri seperti pelatihan,

promosi, atau pendidikan lanjutan. Deci dan Ryan dalam teori Self-Determination mengemukakan bahwa pengembangan kompetensi adalah salah satu kebutuhan psikologis dasar yang mendukung motivasi intrinsik. Program pelatihan dan pengembangan tidak hanya meningkatkan keterampilan karyawan tetapi juga memberikan rasa bahwa mereka dihargai dan didukung oleh organisasi, yang berdampak positif pada motivasi mereka (Nevira et al., 2023).

#### **4. Lingkungan Kerja**

Teori ergonomi dan teori kebutuhan dasar Deci dan Ryan menyoroti pentingnya lingkungan kerja yang kondusif untuk motivasi. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik seperti fasilitas, pencahayaan, kebersihan, dan kenyamanan, serta aspek sosial seperti hubungan dengan rekan kerja dan komunikasi dengan atasan. Lingkungan yang mendukung menciptakan rasa aman dan nyaman, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan semangat kerja. Lingkungan kerja yang buruk, sebaliknya, dapat menjadi penghambat motivasi, bahkan memicu stres kerja (Amanda Savitri & Olivia Mahardika, 2022).

#### **Kompensasi dan Insentif**

Teori harapan (Expectancy Theory) yang dikembangkan oleh Vroom menyatakan bahwa motivasi karyawan dipengaruhi oleh ekspektasi mereka terhadap hasil kerja, nilai dari hasil tersebut, dan keyakinan bahwa usaha mereka akan membuahkan hasil. Dalam hal ini, kompensasi dan insentif menjadi elemen penting. Gaji yang kompetitif dan insentif berbasis kinerja, seperti bonus atau penghargaan, memberikan dorongan ekstrinsik yang memotivasi karyawan untuk mencapai target. Sistem kompensasi yang adil meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan. Kajian teori ini menunjukkan bahwa pengelolaan faktor-faktor seperti kepuasan kerja, penghargaan, pengembangan diri, lingkungan kerja, dan kompensasi sangat penting untuk meningkatkan motivasi karyawan. Implementasi strategi berbasis teori ini dapat membantu organisasi mencapai kinerja yang optimal (Andrian Mardiansyah & Muhammad Badar, 2023).

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menerapkan metode studi literatur untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi motivasi karyawan serta dampaknya pada produktivitas. Studi literatur dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memperoleh wawasan dari berbagai perspektif yang telah diungkapkan dalam penelitian terdahulu. Data dikumpulkan dari berbagai sumber, termasuk artikel jurnal ilmiah, buku, laporan penelitian, dan sumber daring yang relevan. Seleksi literatur dilakukan berdasarkan kriteria tertentu, seperti relevansi dengan topik, kejelasan metodologi, serta kontribusi terhadap pemahaman motivasi karyawan dalam konteks organisasi. Proses analisis dilakukan secara sistematis dengan mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul dalam literatur, seperti faktor intrinsik dan ekstrinsik yang memengaruhi motivasi, hubungan antara motivasi dan produktivitas, serta strategi organisasi dalam meningkatkan motivasi karyawan. Literatur yang terpilih kemudian dianalisis dan disintesis untuk menemukan pola, tren, dan hubungan yang signifikan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memberikan pemahaman yang komprehensif tentang isu yang diangkat serta menawarkan implikasi praktis dan teoretis bagi pengelolaan sumber daya manusia (Akbar Abbas, 2023).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan**

#### **Faktor Intrinsik**

Faktor intrinsik merujuk pada hal-hal yang berasal dari dalam diri individu, yang sering kali didasarkan pada kepuasan pribadi dan aspirasi internal. Beberapa faktor intrinsik yang memengaruhi motivasi karyawan antara lain:

#### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya. Faktor ini sangat penting karena pekerjaan yang bermakna dan sesuai dengan minat serta keahlian individu dapat meningkatkan motivasi secara signifikan. Karyawan yang merasa bahwa tugas mereka memiliki nilai dan kontribusi terhadap tujuan yang lebih besar akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan maksimal.

#### **Penghargaan dan Pengakuan**

Perasaan dihargai dan diakui atas kontribusi yang diberikan menjadi salah satu pendorong motivasi intrinsik yang kuat. Penghargaan tidak selalu harus berupa materi, tetapi juga dapat berupa pujian, sertifikat, atau ucapan terima kasih dari atasan atau rekan kerja. Ketika karyawan merasa dihargai, mereka cenderung memiliki rasa puas yang lebih tinggi dan bersemangat untuk terus memberikan hasil yang terbaik (Ajijah et al., 2021).

#### **Peluang Pengembangan Diri**

Karyawan yang memiliki kesempatan untuk belajar, berkembang, dan meningkatkan keterampilan mereka akan merasa lebih dihargai dan termotivasi. Program pelatihan, workshop, peluang promosi, dan akses terhadap proyek-proyek baru adalah beberapa bentuk dukungan yang dapat diberikan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan pengembangan diri karyawan.

#### **Faktor Ekstrinsik**

Faktor ekstrinsik berasal dari lingkungan eksternal atau kondisi kerja yang dapat memengaruhi tingkat motivasi karyawan. Faktor-faktor tersebut meliputi:

#### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif secara fisik maupun psikologis sangat penting dalam memotivasi karyawan. Faktor fisik meliputi fasilitas kerja, kebersihan, keamanan, dan kenyamanan tempat kerja. Sementara itu, faktor psikologis mencakup hubungan interpersonal yang harmonis, budaya kerja yang positif, dan komunikasi yang efektif antar anggota tim.

#### **Kompensasi**

Kompensasi adalah salah satu motivator utama dalam dunia kerja. Hal ini mencakup gaji, insentif, tunjangan, bonus, dan manfaat tambahan lainnya. Karyawan yang merasa bahwa mereka menerima imbalan yang adil dan setimpal dengan upaya yang mereka lakukan akan lebih termotivasi untuk bekerja keras (Ajijah et al., 2021).

#### **Gaya Kepemimpinan**

Pemimpin memiliki peran besar dalam memengaruhi motivasi karyawan. Pemimpin yang mendukung, komunikatif, dan mampu memberikan arahan yang jelas dapat menciptakan lingkungan kerja yang inspiratif. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang otoriter atau kurang responsif dapat menurunkan semangat dan keterlibatan karyawan. Karyawan cenderung lebih termotivasi ketika mereka merasa dihargai sebagai individu dan memiliki hubungan yang baik dengan atasan. Motivasi karyawan adalah hasil dari interaksi antara faktor intrinsik dan ekstrinsik. Organisasi yang ingin meningkatkan motivasi karyawan perlu memperhatikan aspek internal, seperti penghargaan terhadap individu, serta aspek eksternal, seperti menciptakan lingkungan

kerja yang mendukung. Kombinasi yang baik antara kedua faktor ini dapat menciptakan karyawan yang termotivasi, produktif, dan loyal terhadap perusahaan (Septa Wardani et al., 2023).

## **2. Dampak Motivasi pada Produktivitas**

Motivasi memainkan peran kunci dalam menentukan tingkat produktivitas karyawan. Ketika karyawan termotivasi, mereka cenderung memberikan upaya terbaiknya dalam menyelesaikan pekerjaan, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan organisasi. Berikut adalah berbagai cara motivasi memengaruhi produktivitas:

### **Peningkatan Efisiensi**

Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih cepat, efisien, dan fokus pada tujuan pekerjaan. Karyawan yang termotivasi:

- Mampu mengelola waktu dengan lebih baik, menghindari penundaan, dan memprioritaskan tugas penting.
- Memiliki inisiatif untuk menemukan cara kerja yang lebih efektif dan inovatif, sehingga mempercepat penyelesaian tugas.
- Lebih mampu menjaga konsistensi dalam pencapaian target harian maupun jangka panjang.

Efisiensi yang meningkat ini tidak hanya menguntungkan individu tetapi juga berdampak positif pada keseluruhan operasi perusahaan, seperti pengurangan biaya dan peningkatan output (Amanda Savitri & Olivia Mahardika, 2022).

### **Kualitas Kerja yang Lebih Baik**

Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih peduli terhadap hasil kerja mereka. Mereka:

- Berusaha mencapai standar kualitas yang tinggi dan memperhatikan detail dalam setiap tugas yang dilakukan.
- Lebih proaktif dalam memperbaiki kesalahan dan meningkatkan hasil kerja mereka.
- Terus mencari umpan balik untuk mengembangkan diri dan memperbaiki proses kerja.

Motivasi juga menciptakan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, yang mendorong karyawan untuk bekerja secara profesional dan memenuhi atau bahkan melampaui ekspektasi perusahaan (Andrian Mardiansyah & Muhammad Badar, 2023).

### **Kepuasan Pelanggan**

Produktivitas yang tinggi, yang dihasilkan dari motivasi yang kuat, berkontribusi pada peningkatan kepuasan pelanggan. Dampaknya terlihat dalam berbagai aspek, seperti:

- Kecepatan dan Ketepatan Layanan: Karyawan yang termotivasi memberikan respons yang lebih cepat terhadap kebutuhan pelanggan, meningkatkan pengalaman pelanggan secara keseluruhan.
- Kualitas Produk dan Layanan: Motivasi karyawan untuk menghasilkan output berkualitas tinggi secara langsung memengaruhi persepsi pelanggan terhadap perusahaan.
- Hubungan dengan Pelanggan: Karyawan yang termotivasi cenderung lebih ramah, responsif, dan siap membantu, menciptakan hubungan positif yang memperkuat loyalitas pelanggan (Akbar Abbas, 2023).

### **Peningkatan Inovasi dan Kreativitas**

Karyawan yang memiliki motivasi cenderung lebih bersemangat untuk berpikir kreatif dan mencari solusi baru untuk tantangan yang dihadapi. Motivasi memacu

individu untuk:

- Berpartisipasi aktif dalam pengembangan ide-ide baru.
- Berani mengambil inisiatif dan risiko yang terukur dalam upaya memperbaiki proses kerja.
- Menyumbangkan ide-ide inovatif yang memberikan nilai tambah bagi organisasi.

### **Tingkat Kehadiran dan Loyalitas yang Lebih Baik**

Karyawan yang termotivasi merasa lebih terhubung dengan pekerjaan dan organisasi mereka, yang berdampak pada:

- Kehadiran yang Konsisten: Tingkat absensi lebih rendah karena karyawan merasa senang dan puas dengan pekerjaannya.
- Loyalitas: Karyawan yang termotivasi cenderung lebih loyal, mengurangi tingkat turnover dan biaya rekrutmen untuk perusahaan (Ajijah et al., 2021).

Motivasi merupakan faktor krusial yang berdampak langsung pada produktivitas karyawan. Dengan memelihara motivasi, perusahaan dapat meningkatkan efisiensi, kualitas kerja, kepuasan pelanggan, serta menciptakan budaya kerja yang produktif dan inovatif. Untuk itu, organisasi perlu berinvestasi dalam strategi yang mendukung motivasi karyawan, baik melalui penghargaan, lingkungan kerja yang kondusif, maupun pengembangan diri. Hasilnya adalah kinerja perusahaan yang lebih baik, daya saing yang meningkat, dan keberlanjutan bisnis yang lebih terjamin (Amanda Savitri & Olivia Mahardika, 2022).

## **KESIMPULAN**

Motivasi karyawan adalah faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas organisasi. Faktor intrinsik dan ekstrinsik berperan penting dalam memengaruhi tingkat motivasi. Organisasi perlu merancang strategi yang mendukung peningkatan motivasi karyawan, seperti memberikan penghargaan, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan menyediakan peluang pengembangan diri. Penelitian lebih lanjut dapat dilakukan untuk mengkaji hubungan kausal antara motivasi dan produktivitas dengan menggunakan pendekatan empiris.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ajijah, A. H. N., Khoerunnisa, Y., Hidayanto, D. K., & Rosid, R. (2021). Peran Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan (Literature Review). *Jurnal Publisitas*, 8(1), 1–10. <https://doi.org/10.37858/publisitas.v8i1.56>
- Akbar Abbas, S. (2023). Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja: Tinjauan Pustaka. *BALANCA: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(1), 45–54. <https://doi.org/10.35905/balanca.v4i1.4295>
- Amanda Savitri, C., & Olivia Mahardika, Lady. (2022). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA KABUPATEN TEGAL. *Agustus*, 15(2), 2022. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i2>
- Andrian Mardiansyah, & Muhammad Badar. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bolly Departement Store Woha. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(4), 219–230. <https://doi.org/10.47861/sammajiva.v1i4.539>
- Buraera, Y., & Mulyaningsih Kamaru, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Puskesmas. <https://ojs-untikaluwuk.ac.id/index.php/jip>
- Nevira, L., Putri, T., & Triana, R. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Scancom Indonesia di Semarang. In *DQDMHP HQQ GDQQ* (Vol. 1, Issue 1).
- Putu, N., Laksmiari, P., & Ekonomi, J. P. (2019). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP

PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN TEH BUNGA TERATAI DI DESA PATEMON KECAMATAN SERRIT. In *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* (Vol. 11, Issue 1).

Septa Wardani, A., Whisnu Hendratni, T., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2023). PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. REASURANSI NASIONAL INDONESIA. *JIMP*, 3(2), 110-124. <http://journal.univpancasila.ac.id/index.php/JIMP/>