

Analisis Motivasi Karyawan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. FPS Indonesia

*Annisa Ratna Dwi Suryani & Amilia Tresnawati
Universitas Teknologi Digital, Indonesia

ARTICLE INFO

Key words:

*Motivasi Karyawan,
Produktivitas Kerja.*

DOI:

[10.46821/ijms.v4i2.636](https://doi.org/10.46821/ijms.v4i2.636)



This Journal is licensed
under a [Creative Commons
Attribution 4.0 International
License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

ABSTRAK

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi tantangan yang dihadapi oleh PT. FPS Indonesia dalam meningkatkan motivasi karyawan untuk mencapai produktivitas yang optimal. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan metode triangulasi, data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dan observasi terhadap karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi motivasi yang tepat dapat secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung pengembangan manajemen sumber daya manusia di sektor swasta. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan kepada manajemen untuk merumuskan kebijakan dan program yang dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Temuan ini juga dimaksudkan untuk berkontribusi pada penelitian yang lebih luas tentang manajemen sumber daya manusia di Indonesia, khususnya untuk perbaikan berkelanjutan dalam kondisi ketenagakerjaan.

Analysis of Employee Motivation in Improving Employee Productivity at PT. FPS Indonesia

ABSTRACT

The primary objective of this study is to identify the challenges faced by PT. FPS Indonesia in enhancing employee motivation to achieve optimal work productivity. Through comprehensive analysis utilizing a qualitative approach and triangulation method, data were collected through in-depth interviews and observations of employees. This research aims to provide insights for management in formulating policies and programs that can improve employee motivation and productivity. The findings indicate that appropriate motivation strategies can significantly contribute to enhancing employee performance and support the development of human resource management in the private sector. This study is also expected to contribute to broader research on HR management in Indonesia, particularly in the context of post-pandemic recovery and ongoing improvements in employment conditions.

PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja modern ini yang sangat kompetitif, keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada seberapa baik karyawannya bekerja. Karena karyawan memainkan peran penting dalam menjalankan operasional dan mencapai tujuan strategis perusahaan, penting bagi setiap bisnis untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawannya agar kinerja mereka tetap optimal dan sesuai dengan tujuan strategis perusahaan. Produktivitas karyawan menjadi alat ukur keberhasilan yang sangat penting dalam suatu bisnis bagi organisasi (Wilson, 2020). Motivasi terkait dengan usaha dan dorongan dalam diri seseorang dan ditujukan untuk mencapai segala tujuan yang diinginkan (Zebua, 2022). Motivasi kerja, menurut Hasibuan (2007) adalah dorongan yang mendorong karyawan untuk bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan tertentu.

Catatan ini memberikan wawasan tentang tingkat kedisiplinan dan keterlibatan karyawan dalam kegiatan yang dilakukan di tempat kerja. Kehadiran yang baik dan konsisten dapat menjadi tanda bahwa karyawan sangat termotivasi dan bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja biasanya melakukan pekerjaan dengan lebih baik (Baciu, 2017). Salah satu aspek manajemen yang paling penting dan menantang adalah motivasi karyawan, menurut Robbins (2015). Ini karena motivasi mencakup lebih dari sekedar bekerja keras, tetapi juga perspektif tentang kemampuan diri sendiri. Tujuan utama motivasi adalah mendorong orang untuk bertindak dengan cara yang diinginkannya (Amanpene & Nartey, 2018). Cara penting untuk mengetahui seberapa efektif setiap karyawan dalam suatu perusahaan adalah dengan melihat tingkat produktivitas mereka. Melihat catatan kehadiran adalah salah satu cara untuk mengetahui seberapa produktif karyawan sebenarnya.

Tiga komponen motivasi Berinteraksi dan bergantung satu sama lain: kebutuhan, motivasi, dan insentif memenuhi kebutuhan dasar seperti makanan dan minuman disebut

dorongan. Namun, menurut Ekundayo (2018), motivasi terdiri dari dua aspek: energi dan arah. Energi motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu dengan tekun. Arah motivasi seseorang menunjukkan perjuangan mereka. Motivasi kerja adalah faktor yang memengaruhi perilaku karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan harapan mereka serta mencapai tujuan kerja. Proses dan kekuatan yang membentuk motivasi ini mengarahkan perilaku

Dalam hal ini, PT. FPS Indonesia adalah anggota *Famous Pacific Shipping (FPS) Group* dan penyedia logistik dan pengiriman barang internasional dengan jaringan global yang luas. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2006 sebagai bagian dari inisiatif FPS yang lebih besar dan menawarkan solusi logistik yang lengkap. Fokus perusahaan adalah pengiriman melalui laut dan udara, distribusi domestik, pengurusan bea cukai, penanganan kargo proyek, dan pergudangan. Dengan jaringan FPS yang luas lebih dari 300 pelabuhan di 108 negara seluruh dunia, PT. FPS Indonesia berada di posisi yang baik untuk memenuhi kebutuhan logistik klien lokal dan internasional.

PT. FPS Indonesia lebih tepatnya sangat mementingkan kinerja pekerjanya. Perusahaan harus terus meningkatkan kinerja karyawannya untuk tetap kompetitif dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan menggunakan data ketidakhadiran karyawan, perusahaan dapat menentukan bagaimana motivasi karyawan mempengaruhi kinerja dan produktivitas kerja setiap karyawan.

Maju tidaknya organisasi tergantung pada seberapa produktif karyawannya. Karena itu, sangat wajar bahwa banyak bisnis melakukan perekrutan yang ketat untuk memastikan bahwa karyawan mereka produktif. Perusahaan melakukan berbagai upaya untuk menarik karyawan yang sangat produktif. Ini termasuk penyaringan rekrutmen yang ketat, pelatihan karyawan potensial, dan penghargaan karyawan atas pekerjaan mereka, ini adalah rencana dan tindakan yang diambil oleh perusahaan untuk memiliki karyawan yang produktif.

Kekuatan ini terdiri dari keinginan, kebutuhan, atau aspirasi yang mendorong seseorang untuk secara teratur berusaha mencapai tujuan tersebut (Sitorus, 2020)

Mangkunegara (2017) menyatakan ada banyak cara untuk memotivasi karyawan. Di antaranya adalah:

- a. Teknik untuk memenuhi kebutuhan karyawan
- b. Teknik komunikasi persuasif Salah satu cara untuk memotivasi karyawan adalah dengan menggunakan teknik komunikasi persuasif. Mempengaruhi karyawan dengan cara yang sangat rasional dilakukan untuk mencapai hal ini. Metode ini dikenal sebagai "AIDDAS" setelah diciptakan. A = Attention adalah perhatian, I = Interest adalah ketertarikan, D = Desire adalah keinginan, D = Decision adalah keputusan, A = Action adalah tindakan, dan S = Satisfaction adalah kepuasan.

Produktivitas kerja merupakan "proses menghasilkan atau meningkatkan produksi barang atau jasa dengan sumber daya manusia yang seefisien mungkin", (Suwatno dalam Darmadi, 2012). Namun, menurut Darmadi (2012), "produktivitas adalah efisiensi, efektivitas mutu dalam menghasilkan output untuk kepentingan efektivitas input". Berdasarkan teori-teori di atas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah upaya yang dilakukan oleh seluruh karyawan, termasuk karyawan, untuk meningkatkan semangat dan motivasi mereka untuk bekerja bekerja dan meningkatkan kinerja mereka sebagai hasilnya. Dalam bukunya, Yusuf (2015) menyatakan bahwa serangkaian usaha produktif telah terbentuk sehingga mereka tidak lagi dapat mencapai input dan output yang mereka terima tanpa memberikan bantuan yang membantu mereka melakukan tugas mereka.

Hasil kerja karyawan yang termotivasi pasti akan membuat mereka lebih produktif di tempat kerja. Beberapa faktor mempengaruhi proses psikologis seseorang. Faktor internal karyawan termasuk usia, pendidikan, pemenuhan kebutuhan

hidup, dan pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Selanjutnya datang faktor eksternal, yang tidak ada hubungannya dengan karyawan. Ini termasuk lingkungan tempat kerja dan hubungan kerja antar individu dalam organisasi (Kadarisman, 2014).

Indah (2022) mengatakan perilaku manusia ditentukan oleh cara karyawan bertindak untuk meningkatkan efisiensi kerja mereka. Keterlibatan karyawan didefinisikan sebagai perasaan memiliki hubungan yang energik dan efektif dengan tanggung jawab mereka di tempat kerja, serta keyakinan bahwa mereka memiliki kemampuan untuk menangani dengan baik tugas-tugas yang diberikan oleh posisi mereka.

Data kehadiran perusahaan dari tahun 2023–2024 menunjukkan bahwa setiap karyawan memiliki perbedaan dalam jumlah kehadiran, sementara sebagian karyawan mengalami fluktuasi yang signifikan atau bahkan penurunan kehadiran setiap bulan, ada beberapa karyawan yang selalu hadir. Dalam situasi seperti ini, ada pertanyaan tentang elemen yang mempengaruhi perbedaan tersebut. Sangat penting untuk mempelajari lebih lanjut tentang bagaimana pengalaman, persepsi, dan pemaknaan karyawan terhadap pekerjaan mereka memengaruhi semangat dan kedisiplinan mereka dalam bekerja, ini berdampak pada produktivitas kerja secara keseluruhan. Informasi data kehadiran karyawan di PT. FPS Indonesia selama periode 2023-2024 terdapat pada lampiran.

Perbedaan antara karyawan cukup jelas jika dilihat lebih dekat. Beberapa karyawan telah menunjukkan pola kehadiran yang tinggi secara konsisten selama dua tahun terakhir, yang menunjukkan sikap disiplin dan komitmen terhadap pekerjaan mereka. Mereka telah hadir hampir setiap hari kerja, menunjukkan motivasi yang kuat dari dalam diri mereka sendiri dan dari sumber lain, seperti sistem penghargaan di tempat kerja.

Ada pekerja yang tidak selalu hadir. Ketidakhadiran yang berulang terjadi setiap bulan atau sepanjang tahun. Hal ini dapat

menunjukkan masalah internal seperti kurangnya moral, kelelahan, atau kurangnya dukungan. Ini juga dapat menunjukkan masalah dari sumber luar seperti beban kerja yang berlebihan atau ketidakpuasan dengan sistem kerja. Dalam situasi ini, fluktuasi kehadiran dianggap sebagai bentuk partisipasi aktif karyawan dalam mencapai target kinerja perusahaan, bukan sekadar formalitas. Ini adalah titik awal yang penting untuk memahami peran motivasi kerja dalam menentukan produktivitas karyawan.

Faktor-faktor yang memengaruhi keinginan seorang karyawan untuk bekerja termasuk pengawasan, pelatihan, gaji, kinerja, keamanan kerja, dan hubungan dengan orang lain. Untuk mewujudkan nilai-nilai ini, karyawan dapat memperoleh peningkatan keterampilan melalui pelatihan, akses ke fasilitas, insentif, tunjangan, promosi, dan simbol status, sehingga karyawan merasa terpenuhi kebutuhannya untuk kinerja yang lebih baik (Abbah, 2014). Dengan kata lain, orang yang termotivasi terus berkonsentrasi pada pencapaian tujuan mereka meskipun ada tantangan di tempat kerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk (1) Untuk mengetahui kendala yang dihadapi pada PT. FPS Indonesia dalam meningkatkan motivasi karyawan mencapai produktivitas kerja yang optimal (2) Untuk mengetahui upaya atau strategi menumbuhkan motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja. Hasil analisis ini dapat digunakan oleh manajemen untuk membuat kebijakan dan program yang akan mendorong dan meningkatkan produktivitas pekerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan mengumpulkan data untuk menjelaskan fenomena tersebut. (Straus & Corbin, 2008) menjelaskan bahwa penelitian kualitatif dapat digunakan untuk mempelajari sejarah, tingkah laku, kehidupan masyarakat, fungsionalisasi organisasi, gerakan sosial, atau hubungan kekerabatan. ketika peneliti memutuskan untuk menggunakan triangulasi dalam penelitian mereka, mereka harus mempertimbangkan dengan

hati-hati (Arianto, 2024).

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di FPS Indonesia, yang memiliki cabang di Bandung. Cabang tersebut berlokasi di Komplek Ruko Batununggal Indah, Jl. Batununggal Rahayu No. 61 Bandung. Penelitian ini dilakukan dalam waktu tiga bulan.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode pengumpulan data dengan:

- a. Primer: Peneliti menggunakan wawancara terstruktur, pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan responden yang menjawabnya menurut definisi (*Esterberg*) untuk mengetahui informasi apa yang harus dikumpulkan dari narasumber juga telah membuat daftar pertanyaan secara sistematis. melakukan pengamatan terstruktur di mana peneliti datang ke lokasi langsung dan melakukan pengamatan, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. FPS Indonesia yang bercabang di Bandung.
- b. Sekunder: Menggunakan metode observasi pengamatan non-partisipasi yaitu pengamatan tentang profile perusahaan melalui website resmi PT. FPS Indonesia yang berarti bahwa penulis tidak terlibat atau terlihat secara langsung dalam aktivitas individu yang diamati.

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini melalui wawancara dengan memberikan penjelasan singkat tentang masalah yang diajukan kepada informan. Pada wawancara ini, informan adalah kepala cabang dan karyawan di PT. FPS Indonesia karena menurut peneliti, mereka adalah yang terbaik dalam memberikan informasi yang diperlukan peneliti.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data seperti analisis, interpretasi, dan triangulasi data. triangulasi adalah metode multi-metode yang digunakan peneliti

saat mengumpulkan dan menganalisis data. Pada prinsipnya, fenomena yang sedang diselidiki harus dipahami dengan baik sehingga tingkat kebenaran yang tinggi dapat dicapai dengan melihatnya dari berbagai sudut pandang. Melihat fenomena dari berbagai sudut pandang memungkinkan untuk menghasilkan penilaian kebenaran yang dapat diandalkan. Triangulasi menggabungkan informasi dari penelitian kuantitatif dan kualitatif, termasuk data tentang program pencegahan dan kesejahteraan, dengan menggunakan penilaian ahli (Bachri, 2010)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan informan yaitu dengan peneliti melakukan wawancara mendalam untuk mendapatkan data dari informan penelitian. Seorang informan ditanyai tentang faktor-faktor yang mendorong karyawan untuk bekerja. Penelitian ini menjawab pertanyaan peneliti dengan membahas "Analisis Motivasi Karyawan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. FPS Indonesia." Peneliti menemukan hasil dan diskusi penelitian melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Berdasarkan hasil penelitian pada informan PT. FPS Indonesia dengan wawancara mendalam menunjukkan di PT. FPS Indonesia menemukan bahwa banyak faktor internal dan eksternal memengaruhi motivasi kerja karyawan, menurut temuan dari enam informan yang diwawancarai

di PT. FPS Indonesia. Kebutuhan finansial, kepuasan pribadi, penghargaan yang berupa bonus dan insentif, serta dukungan dari atasan dan rekan kerja adalah faktor terpenting yang memotivasi karyawan. Meskipun jawaban dari setiap informan berbeda, semua orang setuju bahwa penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja merupakan pendorong utama bagi karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif.

Karyawan termotivasi untuk bekerja di PT. FPS Indonesia karena dua alasan, gaji yang dianggap cukup untuk memenuhi kebutuhan finansial mereka dan keinginan untuk memberikan kontribusi terbaik mereka untuk perusahaan. Kompensasi yang diharapkan dapat memotivasi dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih profesional dan meningkatkan kinerjanya karena motivasi kerja dapat menyebabkan kepuasan kerja tinggi atau rendah (Rahayu & Ruhamak, 2017). Semua aspek kehidupan organisasi bergantung pada motivasi kerja. Seseorang akan termotivasi untuk melakukan apa pun untuk mencapai berbagai tujuan (Umeozor, 2018). Tujuh faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, Timpe (2021): (1) keahlian dan manajemen yang bertanggung jawab, (2) kepemimpinan yang luar biasa, (3) kesederhanaan organisasi dan operasional, (4) kepegawaian yang efektif; (5) tugas yang sulit, (6) perencanaan dan pengendalian tujuan, dan (7) pelatihan manajemen khusus.

Tabel 1
Data Informan

No.	Nama	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir
1.	Informan 1	49 Tahun	Laki-laki	D3
2.	Informan 2	58 Tahun	Laki-laki	D3
3.	Informan 3	53 Tahun	Laki-laki	D3
4.	Informan 4	58 Tahun	Laki-laki	D3
5.	Informan 5	50 Tahun	Perempuan	D3
6.	Informan 6	27 Tahun	Perempuan	S1

Sumber: Data Diolah, 2025

Informan 3 dan 4 menekankan betapa pentingnya penghargaan bonus dan insentif sebagai pendorong utama kinerja mereka, sedangkan informan 1 dan 5 menyatakan bahwa motivasi mereka berasal dari keinginan untuk bekerja dengan integritas dan memenuhi misi perusahaan. Selain itu, perusahaan melihat penilaian kinerja tahunan, yang melihat sikap kerja dan pencapaian tujuan, sebagai cara untuk memastikan bahwa karyawan tetap termotivasi dan bekerja dengan baik. Pencapaian tujuan, dikombinasikan dengan insentif dan bonus, adalah salah satu motivator yang paling efektif karena memberikan penghargaan nyata kepada karyawan atas upaya mereka.

Kedua, hubungan dengan atasan di PT. FPS Indonesia sangat penting untuk mendorong karyawan untuk bekerja. Sebagian besar informan, baik informan 2, 3, dan 5, menyatakan bahwa atasan memberikan motivasi melalui instruksi yang membangun dan bimbingan pemecahan masalah. Ini sesuai dengan pendapat informan 1, yang menyatakan bahwa loyalitas, kedisiplinan,

dan ketekunan atasan memengaruhi keinginan karyawan untuk bekerja. Interaksi langsung antara atasan dan karyawan, terutama mereka yang tampak tidak produktif, meningkatkan motivasi dan kinerja. Misalnya, informan 2 menyatakan bahwa atasan di PT. FPS Indonesia tidak hanya memberikan perintah tetapi juga turun langsung ke tempat kerja untuk membantu karyawan menyelesaikan tugasnya. Atasan ini membuat karyawan merasa didukung oleh atasannya dalam menjalankan tugasnya.

Selain mendapatkan dukungan dari atasan, suasana kerja yang menyenangkan dan keharmonisan di antara rekan kerja juga merupakan faktor penting yang meningkatkan keinginan untuk bekerja lebih keras. Meskipun mereka bekerja di departemen yang berbeda, Informan 2 dan 6 mengatakan bahwa rekan kerjanya membantu mereka menyelesaikan tugas sehari-hari. Dengan lingkungan kerja yang saling mendukung ini, karyawan merasa aman untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Selain itu, Informan 4 dan 5 menyatakan bahwa sinergi antar departemen sangat penting karena

Tabel 2
Triangulasi Sumber Hasil Wawancara

Aspek	Informan	Temuan
Faktor Motivasi Kerja	Informan 3	Kewajiban keluarga dan nilai-nilai <i>spiritual</i> memberikan dorongan utama.
	Informan 2	Keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan mendapatkan apresiasi dari pelanggan adalah sumber kepuasan kerja.
	Informan 5	Keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan mendapatkan apresiasi dari <i>customer</i> adalah sumber kepuasan kerja.
Hambatan Motivasi & Produktivitas	Informan 2	Kurangnya komunikasi dipengaruhi oleh penundaan dengan pemasok dan kurangnya komunikasi internal.
	Informan 5	Jaringan internet yang tidak stabil merupakan hambatan utama bagi operasi.
Upaya Meningkatkan Motivasi	Informan 4	Karyawan akan lebih bersemangat dengan kenaikan gaji dan insentif.
	Informan 6	<i>Productivity</i> ditingkatkan dengan dukungan rekan kerja dan lingkungan kerja yang positif.

Sumber: Data Diolah, 2025

kolaborasi antara departemen pemasaran, keuangan, dan departemen lainnya memastikan alur kerja berjalan lancar.

Meskipun lingkungan kerja PT. FPS Indonesia dianggap baik dan menyenangkan, masih ada beberapa masalah dan kesulitan bagi karyawan. Keterlambatan pengiriman barang atau dokumen adalah masalah utama yang dihadapi, yang sering disebabkan oleh hal-hal yang datang dari luar, seperti cuaca buruk, kecelakaan, atau kerusakan pada kendaraan, seperti yang disampaikan oleh informan 3 dan 6. Industri ekspor-impor sering mengalami masalah ini, tetapi pengalaman dan kebiasaan kerja membantu karyawan mengatasi masalah ini. Informasi 2 dan 4 merekomendasikan agar organisasi meningkatkan perhatian mereka pada sistem komunikasi dan pemecahan masalah untuk mengurangi dampak dari hambatan ini.

Untuk meningkatkan produktivitas dan motivasi kerja, karyawan disarankan untuk lebih banyak melakukan kegiatan keluarga atau acara bersama, seperti yang disarankan oleh informan 2, 5, dan 6. Kegiatan ini dapat mempererat hubungan antar karyawan dan menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis, yang pada akhirnya dapat meningkatkan semangat kerja. Informan 1 dan 5 juga menyarankan agar perusahaan memberikan lebih banyak kompensasi dan keuntungan, seperti kenaikan gaji.

PT. FPS Indonesia diharapkan terus memperbaiki sistem yang ada dan membantu karyawan berkembang secara profesional ke depannya. Informan 3 dan 4 berharap perusahaan akan merekrut lebih banyak pekerja muda yang berkualitas, dan informan 5 dan 6 berharap perusahaan akan terus menyediakan fasilitas yang meningkatkan produktivitas kerja, seperti sistem yang lebih baik dan ruang kantor yang memadai. Dengan mempertimbangkan kesejahteraan karyawan, baik secara finansial maupun non-finansial, mereka berharap produktivitas kerja dapat terus meningkat dan perusahaan dapat terus berkembang dengan memberikan layanan pelanggan terbaik.

Secara keseluruhan, temuan wawancara ini menunjukkan bahwa dorongan untuk bekerja di PT FPS Indonesia sangat dipengaruhi oleh elemen internal dan eksternal, seperti bagaimana seseorang dihargai, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, dan masalah sehari-hari. Perusahaan harus terus memperhatikan kebutuhan karyawannya, memberikan bantuan yang tepat, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan dan produktif untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Menurut Wadhana dkk. (2021), Malthis & Jackson (2019), Robbins & Coulter (2019), Wardhana (2014), Umar (2013), Gibson dkk. (2011), Rivai & Sagala (2010), Hasibuan (2009) motivasi kerja adalah konsep yang menguraikan dorongan biologis, emosional, sosial, dan kognitif yang berasal dari dalam diri karyawan.

Dengan mengimplementasikan langkah-langkah strategis peneliti menggunakan salah satu teori motivasi yaitu Teori Hirarki Kebutuhan Maslow. Abraham Maslow adalah seorang psikolog yang menulis artikel berjudul (*A Theory of Human Motivation* pada jurnal *Psychological Review* pada tahun 1943). Hierarki kebutuhan Maslow terdiri dari lima tingkatan kebutuhan manusia yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Strategi yang harus dilakukan pada PT. FPS Indonesia adalah:

- a. Membangun program pelatihan dan kualifikasi karyawan. Seperti yang dikatakan beberapa pembicara, pelatihan tambahan akan membantu karyawan meningkatkan keterampilan mereka dan memberi mereka peluang untuk membuat kontribusi lebih besar bagi organisasi.
- b. Komunikasi yang efektif adalah komponen tambahan yang sangat penting. Dalam wawancara, beberapa karyawan mengatakan mereka ingin secara teratur mengadakan diskusi untuk membahas masalah di bidang ini dapat memperkuat hubungan dan mengurangi kesalahpahaman.

- c. Keterlambatan datang barang dari customer yang sering terjadi adalah sebuah hambatan utama, seperti penundaan pemasok atau pembatasan teknis, dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan efisien melalui komunikasi yang lebih baik.
- d. Untuk memenuhi kebutuhan penghargaan dalam hal insentif, perusahaan dapat mempertimbangkan berbagai cara untuk memberikan penghargaan kepada karyawannya. Selain bonus tahunan, mereka dapat menawarkan insentif tambahan seperti voucher belanja, hadiah perjalanan, atau sertifikat pengakuan khusus. Hal ini dapat meningkatkan motivasi karyawan dan sekaligus memperkuat hubungan emosional mereka dengan perusahaan juga. Menurut Hukumonline (2009) kontrak kerja memuat hak dan kewajiban kedua belah pihak sejak awal hubungan kerja. Kontrak kerja merupakan suatu perjanjian antara karyawan dan pemberi kerja. Apakah hubungan kerja tersebut untuk jangka waktu tertentu atau tidak, harus dinyatakan secara tegas dalam kontrak kerja.
- e. Perusahaan dapat bekerja sama dengan penyedia layanan internet terbaik untuk memastikan bahwa seluruh proses komunikasi dan manajemen data berjalan dengan lancar. Selain itu, jika perusahaan ingin mempermudah pekerjaan karyawan mereka, mereka dapat mempertimbangkan untuk menggunakan perangkat lunak terbaru.
- f. Untuk memenuhi kebutuhan sosial perusahaan dapat mengadakan kegiatan sosial dapat dilakukan lebih sering dalam rangka meningkatkan ikatan karyawan. Misalnya, sebuah perusahaan dapat mengadakan tamasya bersama, makan bersama, mengadakan pertandingan, atau kegiatan sosial yang melibatkan semua karyawan. Kegiatan seperti itu meningkatkan hubungan karyawan dan memberikan rasa memiliki yang lebih dalam. Karyawan akan merasa bahwa perusahaan mereka bukan hanya tempat kerja mereka, tetapi juga bagian dari komunitas yang saling mendukung berkat kegiatan seperti ini.

SIMPULAN

Secara keseluruhan, temuan wawancara ini menunjukkan bahwa pendekatan kepemimpinan yang menginspirasi dan humanistik adalah kunci untuk meningkatkan kepuasan pekerja dan produktivitas PT. FPS Indonesia cabang Bandung. Perusahaan dapat meningkatkan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan bersama dengan memprioritaskan prinsip keluarga, saling menghormati, dan komunikasi yang efektif. Berdasarkan analisis tantangan dan upaya untuk meningkatkan motivasi karyawan pada produktivitas kerja karyawan PT. FPS Indonesia. Peneliti membuat kesimpulan dengan menjawab rumusan masalah yang sudah dibuat peneliti menggunakan pendekatan Maslow *Hierarchy of Needs Theory*, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah salah satu faktor penting dalam mencapai produktivitas kerja yang optimal. Komunikasi yang tidak efektif, kebutuhan akan peningkatan lingkungan kerja, dan manajemen insentif yang tidak memadai adalah beberapa hambatan utama. Karyawan juga mengharapkan pengakuan atas kerja mereka, peningkatan kesehatan, dan lingkungan kerja yang menyenangkan. Sebagai hasil dari penelitian yang dilakukan, PT. FPS Indonesia menemukan bahwa ada beberapa kendala yang menghambat mereka untuk meningkatkan motivasi karyawan mereka untuk mencapai tingkat produktivitas kerja yang paling tinggi. Kurang adanya pelatihan kerja, komunikasi internal yang kurang efektif, sistem penghargaan dan insentif yang terbatas, infrastruktur digital yang kurang optimal, kurangnya kegiatan sosial yang memperkuat hubungan antar karyawan. Karyawan mungkin kurang termotivasi karena hal-hal ini, yang dapat berdampak pada kinerja mereka dan kesetiaan mereka kepada perusahaan. Analisis tantangan dan upaya atau strategi untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan PT. FPS Indonesia

dengan menggunakan pendekatan Maslow *Hierarchy of Needs Theory* PT. FPS Indonesia. Perusahaan dapat meningkatkan pelatihan dan pendidikan karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan peluang karir karyawan, meningkatkan komunikasi internal melalui diskusi rutin, dan memberikan berbagai macam insentif dan penghargaan, seperti bonus, *voucher*, atau program *Employee of the Month*. Selain itu, perusahaan dapat meningkatkan infrastruktur digital untuk membantu karyawan berinteraksi satu sama lain, dan melakukan lebih banyak kegiatan sosial untuk meningkatkan hubungan sosial. Memenuhi kebutuhan dasar (fisiologis), perusahaan meninjau sistem gaji dan tunjangan karyawan untuk memastikan bahwa upah yang diberikan memenuhi kebutuhan karyawan serta peningkatan rasa aman. Kontrak kerja yang jelas, asuransi ketenagakerjaan, dan kepatuhan terhadap standar kesehatan dan keselamatan kerja harus meningkatkan stabilitas kerja. Selain itu, perlu ada peningkatan fasilitas yang mendukung kelancaran pekerjaan, seperti jaringan internet yang stabil. Memperkuat hubungan sosial, untuk meningkatkan hubungan antara karyawan dan manajemen, perusahaan dapat mengatur kegiatan rutin seperti *outbound*, pelatihan bersama, dan acara sosial. Penghargaan dan pengakuan, pengakuan atas kontribusi formal dan informal sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif. Karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik dapat dimotivasi untuk berbuat lebih baik jika mereka diberi bonus, insentif, atau promosi. Aktualisasi diri, perusahaan menciptakan lingkungan inovasi di mana karyawan dapat bertukar ide-ide baru dan mengambil tugas yang lebih menantang untuk mendorong mereka untuk mengaktualisasikan diri. Selain itu, perusahaan memberikan pelatihan dan program pengembangan karir untuk membantu karyawan mencapai potensi penuh mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, D. S., Muafiq, F., Marentek, M. R., Mandey, N. H. J., Saputra, N., Tumiwa, R. A. F., ... & Na'im, Z. (2021). *Buku Reinventing Human Resources Management : Creativity, Innovation and Dynamics* (Issue April). CV Diandra Primamitra Media.
- Abubakar, H. R. I. (2021). *Buku Pengantar Metodologi Penelitian*. SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga.
- Sulaeman, D. & Tresnawati, A. (2024). Pengaruh Dampak Dari Model Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Multi Garmen Jaya (Cardinal). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi)*, 10(4), 2255–2267.
- Andini, S., & Ekhsan, M. (2024). Employee Engagement As Mediation Of Knowledge Management On Employee Performance. *Fokus Ekonomi : Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 19(02), 152–159.
- Anisya & Fauziyah, F. (2024.). Analisis Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Aparatur Desa di Desa Batulayang Kecamatan Cililin Kabupaten Bandung Barat. *Proceeding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 7(1), 628-636.
- Arianto, B. (2024). *Buku Triangulasi Metoda Penelitian Kualitatif* (Vol. 251). Borneo Novelty Publishing. borneonovelty.com
- Firdaus, V., & Oetarjo, M. (2023). *Buku Ajar Manajemen Kompensasi* (Issue August). UMSIDA PRESS.

- Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(4). 1480-1496.
- Pratama, A. (2022). Analisis Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas karyawan PT Jaya Sentra Metal. *JURISMA : Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 12(2). 360-370.
- Sayyid, M., Mas'adah, Masram, Singgih, C. T., Mu'ah (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dan kepuasan Kerja sebagai Intervening pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Lamongan. *Indonesian Journal of Management Science*, 3(2), 69-76. <https://doi.org/10.46821/ijms.v3i2.535>
- Muhfizar, Saryanto, S. M., Andria, N. S., Mohammad, R. S., Fitri Nasution, S.Pd.I, M.Pd.I., N., Nurhikmah, . . . Rochmi, M.E.Sy., A. (2023). *Buku Pengantar Manajemen (Teori Dan Konsep)* (Issue January). CV. MEDIA SAINS INDONESIA. www.penerbit.medsan.co.id
- Syaidah, S. & Faisal, M. (2024). Tinjauan Faktor Motivasi Karyawan Didalam Meningkatkan Kinerja Pada PD. Doa Kolot Textile Bandung. *Prosiding FRIMA : Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi*, 7(1), 1082-1093.
- Nirmalasari, L., & Melawati, E. (2021). Analisis Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan di BMT Idrisiyyah Tasikmalaya. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 4(1), 295-304. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i4.383>
- Rezeki, F., Yusup, M., Pd, S. P. I., Haslinah, M. K., Pratiwi, E. A., Afriza, S. A., ... & Nuraini Rasyid, S. E. (2022). *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi* (Issue December 2021). CV. MEDIA SAINS INDONESIA Melong.
- Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2), 1-8.
- Susanto, D., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data Dalam Penelitian Ilmiah. *QOSIM : Jurnal Pendidikan, Sosial, & Humaniora*, 1(1), 53-61.
- Wada, F. H., Pertiwi, A., Hasiolan, M. I. S., Lestari, S., Sudipa, I. G. I., Patalatu, J. S., ... & Rahman, A. (2024). *Buku Ajar Metodologi Penelitian* (Issue January). PT. Sonpedia Publishing Indonesia. www.buku.sonpedia.com
- Wau, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JAMANE : Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 37-47. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.11>
- Wijaya, C., & Manurung, O. (2021). *BUKU PRODUKTIVITAS KERJA (Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, Sikap Kerja, dan Motivasi Kerja untuk Hasil Kerja Optimal)*. PRENADAMEDIA GROUP. www.prenadamedia.com