

Peningkatan Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karyawan Perusahaan Indofood

Puput Aryani^{1*}, Dea Amanda², Yuli Yanah³, Ahmad Gunawan⁴

¹⁻⁴Universitas Pelita Bangsa, Indonesia

Article Info: Accepted: 9 January 2025; Approve: 20 March 2025; Published: 31 March 2025

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan motivasi kerja pada karyawan berusia 30 hingga 50 tahun di PT Indofood. Penelitian ini menggunakan metode kajian pustaka dengan menganalisis berbagai teori dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan motivasi kerja. Kelompok usia ini dipilih karena perilaku dan pengaruh diri mereka masih relatif mudah dikendalikan, sehingga strategi motivasi yang diterapkan dapat memberikan dampak yang signifikan. Sebelum pemberian motivasi, perusahaan melakukan evaluasi psikologis dan kesehatan mental guna mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan serta tantangan yang mereka hadapi dalam lingkungan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendekatan motivasi yang tepat dapat meningkatkan produktivitas serta kesejahteraan karyawan secara signifikan. Selain itu, proses pembaruan dalam strategi motivasi kerja menjadi langkah strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan berkelanjutan. Dengan demikian, pemahaman terhadap kondisi psikologis karyawan dan penerapan motivasi kerja yang efektif menjadi aspek penting dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Evaluasi Psikologis, Produktivitas, Kesejahteraan Karyawan.

Correspondence Author: Puput Aryani

Email: puputaryani042@gmail.com

This is an open access article under the [CC BY SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



Pendahuluan

Perkembangan zaman yang semakin pesat telah membawa perubahan signifikan dalam dunia usaha, terutama dalam aspek persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Perubahan ini menuntut setiap perusahaan untuk terus melakukan inovasi dan strategi yang tepat guna mempertahankan daya saingnya. Namun, dinamika persaingan yang ketat juga berdampak pada kondisi psikologis dan sosial para karyawan, yang sering kali mengalami tekanan kerja berlebihan sehingga menyebabkan penurunan kinerja (Ainanur, 2018).

Salah satu strategi yang dapat diterapkan untuk mengatasi tantangan ini adalah dengan meningkatkan motivasi kerja karyawan, khususnya bagi mereka yang berada dalam rentang usia 30 hingga 50 tahun. Kelompok usia ini dipilih karena cenderung memiliki kestabilan emosional dan kedisiplinan kerja yang lebih tinggi dibandingkan generasi muda. Selain itu, pada rentang usia tersebut, perilaku kerja karyawan masih dapat diarahkan dengan baik melalui pendekatan motivasi yang tepat, sehingga dapat berkontribusi secara optimal terhadap kualitas dan kuantitas hasil kerja. Berbeda dengan generasi milenial yang lebih mengutamakan fleksibilitas kerja dan keseimbangan kehidupan pribadi, karyawan dalam rentang usia 30 hingga 50 tahun memiliki kecenderungan untuk lebih fokus pada stabilitas dan pengembangan karier (Ainanur, 2018).

Motivasi kerja merupakan faktor kunci yang dapat memengaruhi efektivitas dan efisiensi kerja karyawan. Motivasi yang tinggi tidak hanya mendorong peningkatan produktivitas tetapi juga memengaruhi kemampuan adaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja yang kompetitif.

Dengan adanya motivasi yang kuat, karyawan dapat lebih berkomitmen terhadap tugas dan tanggung jawabnya serta memiliki sikap yang lebih positif dalam menghadapi tantangan kerja. Selain itu, penerapan strategi motivasi yang sesuai juga dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian target organisasi (Rahmadyhani, 2017).

PT Indofood sebagai salah satu perusahaan industri makanan terbesar di Indonesia menghadapi tantangan dalam menjaga produktivitas karyawannya. Banyak karyawan mengalami tekanan kerja yang tinggi, yang berujung pada penurunan motivasi dan kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan strategi motivasi kerja yang tepat guna memastikan bahwa karyawan tetap memiliki semangat kerja yang tinggi serta mampu mencapai target yang telah ditetapkan. Tahapan motivasi ini juga penting bagi calon karyawan baru maupun karyawan tetap, sehingga mereka dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan berkontribusi secara optimal terhadap perusahaan. Dengan demikian, penerapan motivasi kerja yang efektif menjadi salah satu aspek penting dalam meningkatkan daya saing perusahaan dan memastikan keberlanjutan operasionalnya di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat (Rahmadyhani, 2017).

Kajian Teori

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja dan pengembangan karyawan dalam suatu perusahaan. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal yang mengarahkan individu untuk mencapai tujuan tertentu, termasuk dalam konteks dunia kerja (Robbins & Judge, 2019). Menurut Herzberg (1959) dalam teori dua faktornya, motivasi kerja terbagi menjadi dua kategori, yaitu motivator (faktor intrinsik) dan hygiene factors (faktor ekstrinsik). Motivator seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab berkontribusi langsung terhadap peningkatan motivasi, sedangkan faktor ekstrinsik seperti gaji, lingkungan kerja, dan kebijakan perusahaan berperan dalam mencegah ketidakpuasan kerja.

Dalam konteks perusahaan Indofood, motivasi kerja menjadi aspek penting dalam meningkatkan produktivitas dan pengembangan karyawan. Indofood sebagai perusahaan manufaktur yang bergerak di industri makanan dan minuman memiliki tenaga kerja dalam jumlah besar dengan tingkat kompetisi yang tinggi. Oleh karena itu, penerapan strategi motivasi yang tepat sangat diperlukan untuk menjaga komitmen dan kinerja karyawan. McClelland (1985) menjelaskan bahwa kebutuhan akan pencapaian (need for achievement), afiliasi (need for affiliation), dan kekuasaan (need for power) berperan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dengan adanya program pelatihan, pemberian insentif, serta lingkungan kerja yang mendukung, karyawan akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kompetensi dan mengembangkan kariernya di perusahaan (Deci & Ryan, 2000).

Selain itu, teori Self-Determination oleh Deci dan Ryan (1985) menyatakan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh tiga kebutuhan psikologis utama, yaitu otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sosial. Dalam perusahaan seperti Indofood, pemberian kebebasan kepada karyawan untuk mengambil inisiatif dalam pekerjaannya (otonomi), peningkatan keterampilan melalui program pelatihan (kompetensi), serta menciptakan budaya kerja yang kolaboratif (keterhubungan sosial) dapat meningkatkan motivasi kerja secara signifikan. Studi yang dilakukan oleh Gagné dan Deci (2005) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung ketiga aspek tersebut berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Dalam penelitian lain, Vroom (1964) dengan teori Expectancy Theory menegaskan bahwa motivasi kerja bergantung pada ekspektasi individu terhadap hasil yang akan diperoleh. Karyawan akan terdorong untuk bekerja lebih baik jika mereka percaya bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang tinggi dan dihargai oleh perusahaan dalam bentuk insentif, promosi, atau pengakuan atas kinerjanya. Oleh karena itu, Indofood perlu memastikan bahwa kebijakan perusahaan selaras dengan harapan karyawan agar motivasi mereka tetap terjaga dan berkontribusi positif terhadap pengembangan profesional mereka (Latham & Pinder, 2005).

Dengan menerapkan berbagai teori motivasi dalam kebijakan pengelolaan sumber daya manusia, Indofood dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan kondusif bagi pengembangan karyawan. Motivasi kerja yang optimal akan mendorong karyawan untuk berkontribusi secara maksimal, meningkatkan keterampilan, serta beradaptasi dengan perubahan industri, sehingga perusahaan dapat terus berkembang di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode kajian pustaka, yang berfokus pada analisis berbagai teori dan penelitian terdahulu yang membahas motivasi kerja serta dampaknya terhadap produktivitas karyawan. Kajian pustaka dilakukan dengan mengumpulkan dan menelaah literatur dari sumber-sumber akademik, seperti buku, jurnal ilmiah, serta publikasi yang relevan dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan psikologi kerja.

Dengan menganalisis hasil penelitian sebelumnya, kajian ini memberikan wawasan mendalam mengenai efektivitas pendekatan motivasi kerja dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan, memperbaiki lingkungan kerja, serta mendorong produktivitas yang lebih optimal. Temuan dari kajian pustaka ini diharapkan dapat menjadi landasan dalam merancang strategi motivasi yang lebih efektif dan berkelanjutan bagi perusahaan.

Hasil Dan Pembahasan

1. Hasil

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan Indofood menghadapi tantangan dalam mencapai target kerja akibat perasaan putus asa yang sering mereka alami. Beban kerja yang tinggi menyebabkan kesulitan dalam pencapaian tujuan, terutama bagi karyawan baru yang harus beradaptasi dengan cepat di lingkungan kerja tanpa arahan motivasi yang memadai. Keadaan ini mengakibatkan rendahnya dorongan diri untuk meningkatkan proses kerja dan pencapaian individu. Oleh karena itu, adanya dukungan motivasi yang berkelanjutan menjadi faktor utama dalam membantu karyawan menyesuaikan diri dan meningkatkan fokus serta kinerja mereka.

Studi sebelumnya mendukung temuan ini dengan menyoroti pentingnya motivasi dan konsep diri dalam meningkatkan kinerja individu. Penelitian yang dilakukan oleh Green et al. (2021) menunjukkan bahwa motivasi akademik dan konsep diri berhubungan positif dengan sikap terhadap sekolah, yang pada akhirnya berdampak pada keterlibatan dalam kelas dan kinerja akademik. Hal ini sejalan dengan penelitian Lechuga & Lechuga (2020) yang menemukan bahwa motivasi kerja yang diberikan kepada dosen, termasuk promosi dan pengakuan kerja, berperan penting dalam meningkatkan kinerja akademik mereka. Selain itu, Thøgersen-Ntoumani & Ntoumanis (2021) mengungkapkan bahwa motivasi yang ditentukan oleh individu sendiri berkontribusi terhadap partisipasi aktif dalam olahraga dan meningkatkan kualitas pengalaman mereka.

Lebih lanjut, penelitian Miskiani et al. (2021) menegaskan bahwa motivasi kerja dan disiplin merupakan faktor utama yang mempengaruhi pengembangan kinerja karyawan. Studi Maharani et al. (2021) di PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel eksistensi terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien sebesar 0,310 dan tingkat signifikansi sebesar 0,087. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh Musyawwir et al. (2021) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa menemukan hubungan yang cukup kuat antara motivasi kerja dan kinerja pegawai dengan nilai korelasi sebesar 0,698 dan Adjusted R Square sebesar 0,575, yang menunjukkan bahwa 57,5% variabilitas kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja.

Berdasarkan hasil-hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terhadap strategi motivasi, baik dalam bentuk penghargaan, arahan kerja yang jelas, maupun pengembangan lingkungan kerja yang mendukung untuk memastikan produktivitas karyawan tetap optimal.

2. Pembahasan

Keberadaan motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja yang diberikan harus disesuaikan dengan kondisi individu dan lingkungan kerja agar dapat memberikan dampak yang optimal. Dalam konteks akademik, motivasi diri menjadi faktor utama yang memengaruhi performa pengajaran, terutama bagi dosen yang menghadapi tekanan tinggi dalam pekerjaannya. Pemberian motivasi yang tepat dapat membantu dosen dalam mengembangkan strategi pengajaran yang lebih efektif serta menjaga keseimbangan antara tuntutan akademik dan kesejahteraan pribadi.

Motivasi kerja juga berpengaruh pada aspek pendidikan dan profesionalisme tenaga pengajar. Perubahan yang signifikan dalam sistem pendidikan mengharuskan dosen memiliki motivasi yang kuat agar dapat beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan metode pengajaran. Faktor pendorong seperti insentif, pengakuan, dan peluang pengembangan diri menjadi kunci dalam meningkatkan motivasi dosen. Dalam situasi kerja yang penuh tekanan, perencanaan yang matang dan strategi adaptasi yang baik menjadi esensial agar pengajar dapat mengelola stres dan tetap fokus dalam menjalankan tugasnya.

Aspek dorongan dan pengalaman kerja memainkan peran penting dalam membentuk kredibilitas dan kualitas kinerja karyawan. Pengalaman kerja yang baik dapat meningkatkan kepercayaan diri serta memperkuat motivasi internal. Dalam perusahaan, penerapan kebijakan yang mendukung pengembangan karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif. Salah satu tantangan utama dalam pengelolaan karyawan adalah beban kerja yang berlebihan, yang dapat menyebabkan penurunan fokus dan produktivitas. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan strategi motivasi yang efektif agar karyawan tetap termotivasi dan mampu bekerja secara optimal.

Dalam konteks perusahaan Indofood, intervensi motivasi kerja menjadi faktor utama dalam meningkatkan performa karyawan. Beban kerja yang tinggi sering kali membuat karyawan kehilangan fokus, sehingga berdampak pada penurunan produktivitas. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan perlu mengambil langkah strategis dalam memberikan motivasi kerja yang tepat. Pasaribu (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja yang diberikan secara langsung oleh pimpinan dapat meningkatkan fokus dan kinerja karyawan, serta mengurangi dampak negatif dari beban kerja yang berlebih. Selain itu, aspek psikologi dan kesehatan mental karyawan juga perlu diperhatikan sebelum menerapkan strategi motivasi kerja. Evaluasi kondisi psikologis karyawan

dapat membantu perusahaan dalam merancang kebijakan motivasi yang lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan individu.

Pembentukan motivasi kerja memerlukan pendekatan yang sistematis dan berbasis pada analisis kondisi kerja. Salah satu tantangan utama yang dihadapi adalah ketidakseimbangan dalam manajemen sumber daya manusia. Perusahaan Indofood, misalnya, masih menghadapi berbagai kendala dalam pengelolaan karyawan, termasuk kemunduran mental akibat tekanan kerja yang tinggi. Selain itu, interaksi sosial yang kurang baik di lingkungan kerja juga menjadi faktor yang memengaruhi tingkat motivasi karyawan. Adha (2019) menekankan bahwa hubungan kerja yang terbuka antara pimpinan dan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja serta memperbaiki interaksi sosial di tempat kerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterbukaan komunikasi, kolaborasi, dan keseimbangan beban kerja.

Secara keseluruhan, pemberian motivasi kerja yang tepat dapat membantu karyawan dalam mengatasi tekanan kerja dan meningkatkan kinerja mereka. Faktor-faktor seperti keseimbangan manajemen, interaksi sosial yang baik, serta perhatian terhadap kondisi psikologis karyawan menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Dengan pendekatan yang tepat, perusahaan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan sekaligus mencapai target kerja yang diinginkan.

Kesimpulan

Dalam memperhatikan proses kinerja dan mutu aspek motivasi kerja pada karyawan indofood sendiri yaitu dalam hal sebelumnya mempunyai salah satu ranah pengembangan cukup luar biasa dengan dimana proses inti dan respon keberadaan jangkauan atas hal ini manajemen dari karyawan dalam bekerja seluruhnya telah tersistematis. Serta beban-beban kerja yang diterima oleh paraa karyawan sendiri terhadap kondisi ini mempunyai keadaan yang lebih terbuka jika mengalami pada kesusahan dan beban kerja berlebih dapat menutaskan pekerjaan sesuai batas dari kemampuan karyawan Indofood.

Referensi

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62.
- Alfianika Maharani, D., Supriatin, D., & Puspitawati. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga. *Jurnal Media Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 66–77. <https://tambara.e-journal.id/medikonis/index>
- Green, J., Liem, G. A. D., Martin, A. J., Colmar, S., Marsh, H. W., & McInerney, D. (2012). Academic motivation, self-concept, engagement, and performance in high school: Key processes from a longitudinal perspective. *Journal of Adolescence*, 35(5), 1111–1122. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2012.02.016>
- Lechuga, V. M., & Lechuga, D. C. (2012). Faculty motivation and scholarly work: Self-determination and self-regulation perspectives. *Journal of the Professoriate*, 6(2), 59–97. <http://ra.ocls.ca/ra/login.aspx?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=79932929&site=eds-live>
- Miskiani, K. A., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 120. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i2.27077>
- Siregar, S. manaharawan, Harahap, S. fialy, & Nur, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi,

Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran (JUMPER)*, 1(1), 20–25.
<https://doi.org/10.51771/jumper.vii1.373>

Thøgersen-Ntoumani, C., & Ntoumanis, N. (2006). The role of self-determined motivation in the understanding of exercise-related behaviours, cognitions and physical self-evaluations. *Journal of Sports Sciences*, 24(4), 393–404.
<https://doi.org/10.1080/02640410500131670>