

## MOTIVASI KERJA DALAM ORGANISASI: KAJIAN LITERATUR MENGENAI PERAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN

Febby Nia Mauliza  
[febbyniaa04@gmail.com](mailto:febbyniaa04@gmail.com)  
Universitas Teuku Umar

Motivasi dalam bekerja dan menjadi salah satu faktor kunci yang berdampak signifikan terhadap prestasi atau hasil kerja karyawan dalam perusahaan. Kajian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengkaji fungsi motivasi kerja dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap tingkat motivasi karyawan, serta mengkaji berbagai strategi yang dapat diterapkan organisasi untuk meningkatkan motivasi kerja. Metodologi penelitian yang diterapkan dalam kajian ini adalah penelitian kepustakaan dengan menelaah berbagai referensi akademis seperti buku, majalah ilmiah, dan publikasi penelitian yang memiliki keterkaitan dengan topik motivasi bekerja. Hasil studi memberikan gambaran bahwa motivasi kerja memberikan dampak positif terhadap kinerja dan prestasi karyawan, tingkat produktivitas kerja, tingkat keterlibatan dalam bekerja, serta penguatan komitmen terhadap organisasi. Motivasi kerja ditentukan oleh berbagai faktor atau aspek yang beragam, baik aspek yang timbul dari dalam dirinya sendiri maupun aspek yang diberikan oleh lingkungan, misalnya kepemimpinan, Keadaan dan kondisi tempat kerja komunikasi, kompensasi, dan Kesempatan untuk meningkatkan perkembangan karier. Organisasi yang mampu memenuhi kebutuhan karyawan melalui strategi motivasi yang tepat cenderung memiliki karyawan yang lebih produktif, loyal, dan berkomitmen terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian, motivasi kerja perlu menjadi fokus utama dalam pengelolaan sumber daya manusia demi kesuksesan organisasi secara berkelanjutan.

**Kata Kunci:** Semangat Kerja, Hasil Kinerja Karyawan, Dorongan Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Organisasi.

### ABSTRACT

*Motivation in the workplace is one of the key factors that has a significant impact on employee performance or work results within companies. This study was conducted to examine the role of work motivation in efforts to improve employee work performance, as well as to identify the factors that influence the level of employee motivation, and to examine various strategies that organizations can implement to increase work motivation. The research methodology applied in this study is library research by examining various academic references such as books, scientific journals, and research publications related to the topic of work motivation. The study results provide an overview that work motivation has a positive impact on employee performance and work results, work productivity levels, work engagement levels, and the strengthening of organizational commitment. Work motivation is influenced by various factors or aspects, both aspects that arise from within the individual themselves and aspects provided by the external environment, such as leadership, workplace conditions and communication, compensation, and opportunities for career development. Organizations that are able to meet the needs of employees through appropriate motivation strategies tend to have employees who are more productive, loyal, and committed to achieving company goals. Thus, work motivation needs to be the main focus in human resource management for sustainable organizational success.*

**Keywords:** Work Motivation, Employee Performance, Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, Organization.

### PENDAHULUAN

Sumber energi manusia merupakan aspek berarti yang memastikan keahlian organisasi dalam menggapai tujuan dan melindungi energi saingnya. Keberhasilan suatu

organisasi tidak cuma tergantung pada duit serta perlengkapan teknologi yang dipunyai, namun pula pada keahlian serta kerja baik dari pegawainya. Di tengah persaingan bisnis yang terus menjadi sengit serta pergantian keadaan kerja yang terus berganti, industri wajib sanggup mengelola karyawan dengan baik supaya senantiasa melindungi tingkatan kerja yang baik serta senantiasa kompetitif. Salah satu perihal yang sangat berarti dalam tingkatkan mutu orang-orang di Indonesia merupakan semangat bekerja yang mereka miliki. Motivasi merupakan perihal yang mendesak seorang buat bersedia memakai keahlian, tenaga, serta pikirannya demi menggapai tujuan tertentu.

Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan performa kerja yang superior, meningkatkan kesetiaan terhadap organisasi, dan memiliki kapasitas yang lebih baik untuk beradaptasi terhadap dinamika perubahan di lingkungan profesional. Motivasi kerja yang rendah bisa menyebabkan penurunan produksi, kenaikan jumlah pegawai yang tidak hadir, ketidaksetiaan karyawan, serta peningkatan jumlah pegawai yang meninggalkan pekerjaan. Fenomena tersebut menimbulkan tantangan bagi banyak organisasi di berbagai sektor. Berdasarkan laporan Gallup dalam *State of the Global Workplace Report (2024)*, tingkat keterlibatan karyawan di seluruh dunia masih relatif rendah, karena sebagian besar pekerja belum merasa sepenuhnya termotivasi dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Kondisi ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tetap menjadi masalah penting yang harus diperhatikan dengan serius oleh organisasi agar dapat meningkatkan prestasi karyawan dan mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian-penelitian yang ada menunjukkan bahwa semangat bekerja seseorang sangat terkait dengan peningkatan hasil kerja karyawan tersebut. Basyid (2024), Wahyuni dan tim (2023), serta Suryawan dan Salsabilla (2022) menemukan bahwa semangat bekerja memengaruhi hasil kerja karyawan secara positif. Selain itu, Hayati dan tim peneliti tahun 2023 serta Ulifah pada tahun 2021 juga menyebutkan bahwa motivasi dari dalam dan motivasi dari luar sama-sama membantu meningkatkan hasil kerja seseorang.

Sebuah studi yang dilakukan oleh Agustriani dan Kolega (2022) mengindikasikan bahwa penyediaan suasana kerja yang kondusif dapat berkontribusi pada peningkatan motivasi dan kinerja karyawan. Di sisi lain, Hamidi (2020) menggarisbawahi signifikansi gaya kepemimpinan dalam menumbuhkan motivasi kerja pada tingkat bawahan. Kedua temuan ini mengimplikasikan bahwa tingkat antusiasme kerja individu merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor internal dan eksternal yang paling berhubungan.

Tabel 1. Rangkuman Studi Sebelumnya

No.	Peneliti	Tahun	Fokus Implementasi	Temuan Studi
1.	Hamidi	2020	Gaya kepemimpinan dan dorongan kerja karyawan.	Terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan dan dorongan kerja terhadap performa karyawan.
2.	Endayani & Saman	2021	Motivasi dan employee engagement	Motivasi meningkatkan employee engagement
3.	Ulifah	2021	Motivasi intrinsik dan ekstrinsik	Kedua variabel meningkatkan kinerja
4.	Agustriani et al.	2022	Suasana di tempat kerja dan dorongan internal	Lingkungan kerja meningkatkan motivasi dan kinerja
5.	Pally & Septyarini	2022	Keterikatan terhadap organisasi dan dorongan internal.	Dorongan internal memperbaiki tingkat kepuasan dalam bekerja.

6.	Suryawan & Salsabilla	2022	Tingkat kepuasan dalam bekerja dan dorongan internal.	Motivasi berdampak pada performa kerja.
7.	Hayati et al.	2023	Dorongan internal dan eksternal.	Memberikan dampak positif pada performa kerja.
8.	Wahyuni et al.	2023	Dorongan internal dan lingkungan kerja.	Dorongan internal yang memperbaiki performa kerja.
9.	Zaqiyah et al.	2023	Kompensasi dan dorongan internal.	Kompensasi dan dorongan internal memperbaiki performa kerja.
10.	Basyid	2024	Dorongan internal dalam bekerja dan performa kerja.	Dorongan internal memiliki pengaruh positif terhadap performa kerja.
11.	Sulistamtama et al.	2024	Motivasi intrinsik	Motivasi intrinsik meningkatkan kinerja.

*Sumber: diolah penulis (2026)*

Banyak penelitian sebelumnya membuktikan bahwa semangat kerja mempengaruhi hasil kerja karyawan, namun kebanyakan penelitian tersebut dilakukan di beberapa perusahaan tertentu dan menggunakan pendekatan berbasis angka. Penelitian tersebut umumnya hanya mengkaji hubungan motivasi dengan satu atau dua variabel tertentu, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja, atau employee engagement secara terpisah. Oleh karena itu, studi yang mengintegrasikan beragam faktor yang berkontribusi terhadap motivasi kerja, mencakup aspek intrinsik dan ekstrinsik, serta mengaitkannya dengan teori motivasi yang relevan dalam lingkungan organisasi kontemporer masih bersifat terbatas. Dengan demikian, penelitian ini dilaksanakan melalui metodologi tinjauan pustaka guna menyajikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai signifikansi motivasi kerja dalam mengoptimalkan kinerja karyawan, elemen-elemen yang memengaruhinya, serta pendekatan yang dapat diadopsi oleh organisasi untuk memperkuat motivasi dan performa tenaga kerja.

Berdasarkan penjelasan tersebut, artikel ini bertujuan untuk membahas konsep motivasi dalam organisasi, menjelaskan beberapa teori motivasi yang sering digunakan dalam pengelolaan sumber daya manusia, mengenali faktor-faktor determinan semangat kerja karyawan, serta menganalisis berbagai cara yang bisa diambil oleh organisasi guna meningkatkan dorongan dan prestasi karyawan. Dengan melakukan penelitian tata buku ini, diharapkan dapat memahami lebih dalam peran motivasi sebagai salah satu elemen krusial yang mampu mengakselerasi performa profesional dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keberlanjutan..

## **METODE PENELITIAN**

Artikel ini dibuat dengan cara meninjau kembali literatur yang digunakan, dan bersifat menjelaskan secara kualitatif. Informasi yang digunakan didapat dengan memeriksa beragam literatur ilmiah yang relevan dengan subjek motivasi kerja di lingkungan institusional. Referensi-referensi ini mencakup karya tulis ilmiah, publikasi berkala ilmiah, esai riset, dan berbagai materi akademis lainnya yang mengulas motivasi dalam perspektif organisasi serta pengaruhnya terhadap performa karyawan. Buku-buku yang digunakan dipilih karena relevansinya dengan topik penelitian dan kepercayaan terhadap sumber-sumber yang digunakan.

Teknik mengumpulkan data dilakukan dengan mencari dan mempelajari berbagai sumber yang berhubungan dengan teori motivasi, hal-hal yang mempengaruhi motivasi

kerja, serta cara-cara meningkatkan motivasi karyawan di dalam sebuah organisasi. Informasi yang terhimpun kemudian diuji melalui pendekatan analisis deskriptif. Pendekatan ini melibatkan identifikasi, klasifikasi, perbandingan, serta interpretasi dari beragam keluaran atau observasi yang diperoleh dari studi literatur yang telah dilaksanakan. Hasil analisis tersebut membantu memahami secara menyeluruh peran motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan dan bagaimana motivasi tersebut diterapkan dalam lingkungan kerja organisasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Konsep Motivasi Kerja dalam Organisasi**

Motivasi kerja merujuk pada daya penggerak internal maupun eksternal yang memengaruhi kinerja seseorang. Di dalam sebuah organisasi, motivasi berfungsi sebagai stimulus yang mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal dan meraih sasaran yang ditentukan, serta membantu organisasi mencapai kesuksesannya. Motivasi yang tinggi bisa membuat semangat bekerja meningkat, karyawan lebih aktif terlibat, dan mereka lebih berkomitmen terhadap perusahaan.

Sebuah teori yang relevan dalam studi mengenai perilaku organisasi adalah Teori Hierarki Kebutuhan, yang pertama kali dipublikasikan oleh Maslow pada tahun 1943. Teori ini mengemukakan bahwa individu memiliki serangkaian kebutuhan yang tersusun secara bertingkat, dan kebutuhan paling fundamental hingga kebutuhan aktualisasi diri. Prinsip teori ini menyatakan bahwa kebutuhan tingkat bawah perlu dipenuhi terlebih dahulu sebelum individu dapat mengalihkan perhatian pada pemenuhan kebutuhan tingkat yang lebih tinggi. Di lingkungan kerja, pemenuhan kebutuhan ini berpotensi berdampak pada motivasi, kepuasan, dan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian Herzberg dkk. (1959), terdapat teori lain yang menjelaskan sumber kepuasan kerja, yaitu Teori Dua Faktor. Dalam teori ini, Herzberg membagi faktor-faktor penyebab kepuasan kerja menjadi dua jenis, yaitu faktor higiene (*hygiene factors*) dan faktor motivator (*motivator factors*). Faktor higiene mencakup aspek-aspek seperti tingkat gaji, kondisi lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja, serta kebijakan yang diterapkan dalam organisasi. Faktor-faktor ini bersifat pencegahan; artinya, keberadaannya tidak serta-merta meningkatkan motivasi karyawan, namun sebaliknya, ketiadaan atau ketidakmemadaiannya dapat memicu ketidakpuasan kerja. Di sisi lain, faktor motivator meliputi unsur-unsur seperti pencapaian prestasi, memperoleh pengakuan atas hasil kerja, merasakan tanggung jawab yang berarti, serta memiliki peluang untuk mengembangkan potensi dan karier. Faktor-faktor inilah yang mampu mendorong motivasi sekaligus menimbulkan kepuasan kerja yang sesungguhnya bagi karyawan.

Dalam konteks organisasi, motivasi kerja dapat dikelompokkan menjadi dua kategori utama, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri individu itu sendiri, mencakup hasrat untuk terus berkembang, keinginan untuk mencapai hasil terbaik, serta perasaan bangga dan puas atas pekerjaan yang diselesaikan. Di sisi lain, motivasi ekstrinsik bersumber dari luar diri individu, seperti memperoleh pendapatan berupa gaji, bonus, atau insentif lainnya; menerima penghargaan atas prestasi kerja; serta memperoleh promosi jabatan. Penelitian yang dilakukan oleh Hayati dkk. (2023) maupun Ulifah (2021) menunjukkan bahwa kedua jenis motivasi tersebut memiliki peran yang setara dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan temuan tersebut, organisasi disarankan untuk memberikan perhatian yang seimbang terhadap motivasi intrinsik maupun ekstrinsik, agar dapat tercipta lingkungan kerja yang kondusif guna mendukung peningkatan produktivitas dan kinerja secara optimal.

## **2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang ada, motivasi kerja karyawan memiliki pengaruh paling kuat terhadap peningkatan hasil kerja pekerja. Motivasi adalah sesuatu yang memberi semangat kepada seseorang untuk bekerja lebih keras, mencapai target yang telah ditetapkan, serta memberikan upaya terbaik bagi perusahaan. Karyawan yang termotivasi dengan baik biasanya lebih produktif, lebih bertanggung jawab, dan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dibandingkan karyawan yang kurang termotivasi.

Penelitian yang dilakukan Basyid pada tahun 2024 menunjukkan bahwa semangat kerja seseorang dapat meningkatkan kemampuan kerja mereka secara positif. Temuan itu menunjukkan bahwa meningkatnya semangat kerja membuat karyawan lebih mampu bekerja dengan efektif guna untuk meningkatkan pencapaian perusahaan. Hasil yang sama juga diperoleh oleh Wahyuni et al. pada tahun 2023, yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Karyawan selalu termotivasi untuk bekerja, sehingga mereka dapat melakukan hal-hal dengan lebih baik dan lebih cepat.

Berkaitan dengan hal tersebut, penelitian yang dilaksanakan oleh Suryawan dan Salsabilla (2022) mengungkapkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pengaruh positif ini semakin kuat ketika didukung oleh faktor kepuasan kerja dan disiplin kerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa motivasi tidak hanya menciptakan semangat kerja yang lebih tinggi, melainkan juga membentuk pola pikir dan tindakan yang lebih baik dalam bekerja, sehingga mampu menghasilkan performa yang optimal.

Ditinjau dari perspektif motivasi batin dan motivasi luar, Hayati dan rekan-rekannya (2023) menemukan bahwa kedua jenis motivasi tersebut memberikan dampak yang positif terhadap prestasi kerja karyawan. Motivasi yang berasal dari dalam diri mendorong karyawan untuk bekerja berdasarkan rasa kesenangan, kesadaran tanggung jawab, serta keinginan untuk terus berkembang secara profesional. Di sisi lain, motivasi ekstrinsik muncul sebagai akibat adanya faktor eksternal seperti pemberian gaji, bonus, insentif, penghargaan, maupun kesempatan untuk mengejar promosi jabatan yang ditawarkan oleh perusahaan. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Ulifah (2021) yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik secara bersama-sama mampu meningkatkan hasil kerja serta kualitas pekerjaan yang dicapai oleh karyawan.

Berdasarkan berbagai penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi performa karyawan. Tingkat motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih efektif, disiplin, dan penuh tanggung jawab. Oleh karena itu, organisasi perlu merancang berbagai strategi untuk meningkatkan motivasi kerja, baik melalui pemenuhan kebutuhan internal karyawan maupun pemberian penghargaan eksternal, sehingga kinerja karyawan dapat terus berkembang secara berkelanjutan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja secara konsisten memberikan dampak positif terhadap performa karyawan di berbagai jenis organisasi dan sektor pekerjaan.

## **3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja**

Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang berasal dari dalam diri individu (internal) maupun dari luar dirinya (eksternal). Elemen-elemen ini sangat berpengaruh dalam membangun semangat bekerja, partisipasi karyawan, serta kesetiaan terhadap perusahaan. Dalam lingkungan organisasi saat ini, kepemimpinan, suasana kerja, interaksi, dan kesetiaan organisasi adalah Sejumlah aspek yang telah terbukti memberikan pengaruh terhadap tingkat motivasi kerja karyawan.

Salah satu faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja adalah

kepemimpinan. Seorang pemimpin berfungsi untuk memberikan panduan, dukungan, serta dorongan kepada anggota tim agar dapat meraih tujuan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Hamidi (2020) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pemimpin yang sukses dalam menjalin hubungan kerja yang positif, memberikan penghargaan, Selain itu, keikutsertaan karyawan dalam proses pengambilan keputusan secara umum dapat meningkatkan motivasi kerja anggota tim. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang tidak efektif dapat merusak motivasi dan produktivitas karyawan.

Di samping aspek kepemimpinan, suasana tempat kerja merupakan elemen krusial yang memengaruhi semangat kerja. Suasana kerja yang nyaman, aman, dan mendukung dapat menghasilkan atmosfer yang mendorong peningkatan produktivitas. Penelitian oleh Agustriani, Ratnasari, dan Zamora (2022) menunjukkan bahwa suasana Lingkungan kerja yang baik memberikan dampak positif terhadap motivasi serta kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya mencakup aspek fisik dari tempat kerja, melainkan juga mencakup interaksi sosial yang harmonis antar karyawan serta dukungan organisasi dalam memenuhi kebutuhan para karyawan.

Komunikasi yang baik memiliki peran krusial dalam meningkatkan semangat kerja. Hubungan komunikasi yang transparan antara atasan dan staf memungkinkan terjadinya pertukaran informasi yang jelas, mengurangi potensi kesalahpahaman, dan memperkuat kepercayaan antar anggota organisasi. Agustriani dan rekan-rekannya (2022) menemukan bahwa komunikasi yang positif dapat membentuk suasana kerja yang lebih kondusif sekaligus mendorong meningkatnya semangat kerja karyawan. Melalui komunikasi yang efektif, pegawai bisa memahami tujuan organisasi, menyadari ekspektasi yang perlu dicapai, serta merasa dihargai atas sumbangsih yang mereka berikan

Faktor lain yang juga berdampak pada motivasi kerja adalah komitmen terhadap organisasi. Komitmen organisasi menunjukkan seberapa besar keterikatan dan kesetiaan karyawan kepada tempat mereka bekerja. Pally dan Septyarini (2022) menemukan bahwa baik komitmen organisasi maupun semangat kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kepuasan para karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi pada umumnya bersedia menunjukkan loyalitas yang lebih kuat, berupaya untuk memberikan kinerja yang optimal, serta merasa lebih (termotivasi) dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

Berdasarkan hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang saling berkaitan. Kepemimpinan yang efektif, iklim kerja yang kondusif, komunikasi yang berjalan dengan baik, serta komitmen yang kuat terhadap organisasi merupakan faktor-faktor penting yang dapat meningkatkan motivasi para karyawan. Maka dari itu, organisasi sebaiknya memperhatikan semua aspek tersebut secara holistik untuk membangun lingkungan kerja yang dapat mendorong meningkatnya semangat dan prestasi para karyawan.

#### **4. Peran Motivasi dalam Employee Engagement dan Komitmen Organisasi**

Motivasi dalam pekerjaan tidak hanya mendorong kenaikan kinerja karyawan, melainkan juga berkontribusi penting dalam menciptakan keterikatan antara karyawan dan organisasi, atau yang dikenal dengan employee engagement. Employee engagement menunjukkan sejauh mana karyawan berpartisipasi secara aktif, bertindak penuh semangat, dan menunjukkan dedikasi dalam menjalankan tugas mereka. Karyawan dengan tingkat keterlibatan yang tinggi umumnya menampilkan loyalitas yang lebih kuat, produktivitas yang lebih besar, serta keinginan untuk memberikan sumbangsih terbaik bagi perusahaan.

Penelitian dari Endayani dan Saman (2021) mengungkapkan bahwa dorongan untuk bekerja memberikan dampak positif terhadap keterlibatan karyawan. Para karyawan dengan

semangat kerja yang tinggi dalam bekerja lebih aktif dalam menyelesaikan tugas mereka, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, serta lebih aktif mengikuti kegiatan organisasi. Selain itu, kondisi lingkungan kerja yang baik terbukti dapat mempererat hubungan antara dorongan bekerja dan keterlibatan karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu unsur penting dalam membentuk ikatan karyawan dengan organisasi.

Selain memengaruhi keterlibatan karyawan, terdapat hubungan yang erat antara semangat kerja dan dedikasi terhadap organisasi. Loyalitas organisasi menggambarkan seberapa besar kesetiaan dan keingintahuan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi umumnya lebih bersedia mendukung pencapaian misi organisasi serta menampilkan perilaku kerja yang positif. Pally dan Septyarini (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kesetiaan terhadap organisasi berkontribusi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa karyawan dengan motivasi tinggi cenderung membentuk ikatan yang lebih erat dengan organisasi.

Hubungan antara dorongan, keterlibatan karyawan, dan komitmen terhadap organisasi mengindikasikan bahwa motivasi dalam bekerja memiliki pengaruh yang lebih besar ketimbang hanya sekadar meningkatkan produktivitas. Dorongan yang kuat bisa menumbuhkan rasa keterikatan pada organisasi, memperkuat kesetiaan karyawan, serta memperdalam hubungan individu dengan organisasi. Dengan demikian, organisasi harus melirik berbagai elemen yang dapat meningkatkan motivasi kerja untuk membangun tenaga kerja yang lebih terlibat, setia, dan berkomitmen pada pencapaian sasaran organisasi.

## **5. Strategi Peningkatan Motivasi Karyawan**

Peningkatan semangat kerja menjadi salah satu upaya yang harus dilaksanakan oleh perusahaan untuk membantu mencapai tujuan dan meningkatkan performa karyawan. Motivasi yang kuat dapat membantu karyawan meningkatkan performa kerja, berinovasi, serta memberikan sumbangan secara optimal untuk organisasi. Dengan demikian, organisasi harus mengimplementasikan beragam strategi yang mampu memenuhi keinginan dan ekspektasi para karyawan.

Salah satu upaya yang bisa diterapkan adalah memberikan imbalan yang wajar dan sebanding dengan kontribusi dari karyawan. Zaqiyah dan rekan-rekan (2023) melalui metode tinjauan pustaka sistematis menyoroiti bahwa imbalan berkaitan erat dengan semangat dan hasil kerja karyawan. Sistem imbalan yang efektif, seperti penyediaan gaji yang pantas, bonus, insentif, serta penghargaan untuk pencapaian, dapat memicu motivasi kerja dan memotivasi karyawan untuk menghasilkan kontribusi.

Selain gaji, organisasi harus membangun lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman bagi para pekerjanya. Agustriani et al. (2022) menekankan bahwa suasana kerja yang nyaman akan meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang ideal meliputi kondisi fisik yang menyenangkan, interaksi kerja yang baik, serta budaya perusahaan yang sehat. Saat karyawan merasa nyaman dan dihargai di lingkungan mereka, mereka akan lebih terdorong untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan optimal.

Strategi lain adalah menciptakan komunikasi yang efisien antara pemimpin dan staf. Komunikasi yang transparan dapat meningkatkan rasa saling percaya, mengurangi perselisihan, serta memfasilitasi pemahaman karyawan tentang tujuan organisasi dengan lebih baik. Di samping itu, partisipasi karyawan dalam proses pengambilan keputusan dapat membangun rasa kepemilikan terhadap organisasi dan memperkuat semangat kerja.

Hasil penelitian Wahyuni et al. (2023) menekankan bahwa motivasi kerja yang tinggi memiliki peranan penting untuk meningkatkan performa karyawan. Dengan demikian, perusahaan harus menerapkan strategi motivasi yang bukan hanya mengenai aspek

finansial, melainkan juga memperhatikan kebutuhan psikologis karyawan, seperti pengakuan, peluang untuk berkembang dalam karir, pelatihan, serta dukungan dari pimpinan. Pendekatan yang seimbang antara motivasi internal dan eksternal akan membantu perusahaan menciptakan suasana kerja yang dapat menjaga semangat karyawan dalam jangka panjang.

Berdasarkan sejumlah studi yang dilakukan, disimpulkan bahwa upaya untuk meningkatkan motivasi karyawan harus dilakukan secara komprehensif dan berkelanjutan. Perpaduan antara imbalan yang wajar, lingkungan kerja yang kondusif, komunikasi yang efisien, serta kesempatan untuk mengembangkan diri bisa menjadi elemen kunci dalam meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kesuksesan organisasi..

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan studi pustaka, terbukti bahwa motivasi dalam pekerjaan memainkan peran krusial dalam meningkatkan performa karyawan. Berbagai riset membuktikan bahwa semangat kerja dapat meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan pencapaian tujuan sebuah organisasi. Berbagai elemen, seperti kepemimpinan, kondisi tempat kerja, interaksi, komitmen organisasi, serta faktor dari dalam dan luar masing-masing individu maupun organisasi, dapat mempengaruhi motivasi kerja.

Selain memengaruhi kinerja, dorongan kerja juga memiliki kontribusi dalam meningkatkan keterlibatan karyawan dan kesetiaan terhadap organisasi. Para karyawan yang bersemangat kerja tinggi cenderung lebih berperan aktif dalam tanggung jawab pekerjaan mereka, menunjukkan tingkat loyalitas yang lebih besar, serta dapat memberikan sumbangsih yang terbaik bagi perusahaan. Dengan demikian, organisasi perlu mengimplementasikan strategi untuk meningkatkan motivasi secara terus-menerus melalui pemberian imbalan yang layak, membangun suasana kerja yang suportif, menjamin keterbukaan komunikasi, serta menawarkan kesempatan pengembangan karier bagi para pekerja.

Penelitian ini hanya mengandalkan cara studi literatur, sehingga tidak melaksanakan pengujian empiris secara langsung. Oleh sebab itu, disarankan bagi penelitian selanjutnya untuk meneliti keterkaitan antara motivasi kerja dengan kinerja para karyawan di berbagai sektor organisasi guna memperoleh yang lebih terperinci dan komprehensif.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh disiplin kerja, komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104–122.
- Basyid, A. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Manajerial dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 39–43.
- Endayani, F., & Saman, S. (2021). Dampak kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja pada employee engagement. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 8(1), 1–6.
- Gallup. (2024). State of the global workplace: 2024 report. Gallup.
- Hamidi, H. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 1–16.
- Hayati, R., Mardianty, D., Agia, L. N., & Denny, P. (2023). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada CV. Ridho Mandiri. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*, 7(1), 252–259.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Pally, Y. F. N., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 140–147.

- Rizky, M. (2022). Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi: Gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan budaya organisasi (Suatu kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 290–301.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Vohra, N. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sulistamtama, M. F., Setiawan, R., & Yuniawan, A. (2024). The effect of intrinsic motivation on employee performance: A systematic literature review. *Research Horizon*, 4(6), 195–202.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137–146.
- Ulifah, M. (2021). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan Astra Infra Solution Mojokerto. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 3(3), 299–312.
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142–150.
- Zaqiyah, F. N., Istiqomah, T. N., Fadillah, N., Mardianto, P. H., & Putra, R. S. (2023). A systematic literature review: Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan perusahaan. *WORLDVIEW (Jurnal Ekonomi Bisnis dan Sosial Sains)*, 2(1), 1–15.