



Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ibu Kokom Katering Kecamatan Cikampek

Raihan Ramadhan Aziz
Universitas Buana Perjuangan

Santi Pertiwi Hari Sandi
Universitas Buana Perjuangan

Alamat: Jl. HS. Ronggo Waluyo, Paseurjaya, Teluk Jambe Timur, Karawang, Jawa Barat.

Korespondensi penulis: raihanramdhanaziz25112002@gmail.com

Abstract. *Catering Mrs. Kokom was established from 2019 until now, but there was a decline in sales at the time of the COVID-19 pandemic that caused the mentality and quality of human resources among employees to decline. In order to be able to improve the performance of employees, they need motivation or an incentive that makes them engaged and improves the quality of their work. The method used to compile this article uses descriptive and qualitative methods by interviewing business owners. The result is an increasingly motivated role to give reinforcement to desires that lead to better work performance and can guide individual behavior in the achievement of goals*

Keywords: *Human Resource, Motivitation, Performance*

Abstrak. Katering Ibu Kokom didirikan sejak 2019 hingga sekarang, namun terjadinya penurunan penjualan pada saat pandemi COVID-19 yang menyebabkan mentalitas dan kualitas sumber daya manusia pada pegawai menurun. Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkannya motivasi atau dorongan yang membuat pegawai bersemangat dan meningkatkan kualitas kerja. Metode yang digunakan untuk Menyusun artikel ini menggunakan metode deskriptif, kualitatif dengan cara mewawancarai pemilik usaha. Hasil yang didapatkan yaitu Motivasi yang semakin tinggi berperan untuk memberikan penguatan (reinforcement) terhadap keinginan-keinginan yang mengarah pada tercapainya kinerja kerja yang semakin baik serta dapat mengarahkan sikap perilaku individu dalam mencapai tujuan

Kata kunci: Kinerja, Motivasi, Sumber Daya Manusia

LATAR BELAKANG

Pada saat ini perkembangan industri Food and Beverage di Indonesia semakin berkembang, berdasarkan Data Badan Pusat Statistik (BPS) melaporkan data pada triwulan II-2020 industri F&B mengalami pertumbuhan sebesar 0,22% dan memiliki kontribusi besar terhadap produk Domestik Bruto (PDB). Pada tahun 2020 diprovinsi Jawa Barat 1.414 jumlah usaha dengan jenis usaha diantaranya restoran/rumah makan, katering, dan PMM lainnya. Pada jenis usaha katering jumlahnya sekitar 49 usaha. Di Indonesia, usaha katering paling banyak terdapat dilokasi sekitar kawasan industry/perkantoran dengan persentase sebesar 8,81%. Dari data-data yang ada tentu bisa diasumsikan bahwa bisnis *Food and Beverage* ini memiliki potensi yang sangat besar untuk dapat tumbuh, berkembang, serta menjamur di seluruh Indonesia (Badan Pusat Statistik, 2020).

Kontribusi pada bidang kuliner sebanyak 41,4% terhadap produk domestic BRUTO (PDB) subsector ekonomi kreatif tahun 2016. Pada tahun 2018 total kontribusi ekonomi kreatif pada PDB mencapai Rp.1.100 Triliun (Yudha, 2021)..

Katering adalah jenis usaha dalam bidang makanan atau minuman dimana lokasi memasak makanan berbeda dengan lokasi menghadirkan makanan. Jenis usaha ini bersifat komersial yang artinya kegiatan menjual sesuatu dapat berupa barang atau jasa yang hasil dari penjualan tersebut mendapat keuntungan (Prabowo, 2013). Bisnis katering merupakan salah satu bisnis yang sangat menjanjikan dan digandrungi para wirausaha,

Persaingan bisnis dibidang katering saat ini sangatlah pesat dan berkembang tidak luput dari peran kemajuan teknologi. Untuk saat ini masih menggunakan proses pemesanan dengan cara sms atau telepon kemudian pemilik mencatat kedalam kertas, dan bertanya kepada pemilik katering sehingga proses pemesanan yang memakan waktu, tenaga dan biaya lebih sehingga sering terjadi tidak urutnya pembuatan pesanan sehingga bertumpuk dan rentan terjadi human error, informasi mengenai katering masih kurang diketahui masyarakat, promosi hanya mengandalkan *mouth to mouth* oleh konsumen yang pernah membeli, serta kurangnya informasi mengenai outlet katering terdekat sehingga pemesanan maupun pengiriman memakan waktu yang lebih lama. Oleh sebab itu, peranan pegawai sangatlah penting dalam mengembangkan bisnis ini.

Pada sebuah organisasi atau kelompok yang memberikan pelayanan jasa sehingga menghasilkan suatu barang harus memiliki motivasi dan komitmen yang tinggi agar visi dan misi organisasi dapat berjalan dengan baik. Salah satu faktornya adalah dengan cara meningkatkan kualitas sdm para pegawai atau anggota organisasi.

Dari latar belakang yang penulis paparkan di atas, penulis berasumsi bahwa suatu organisasi terkhususnya pada bidang bisnis makanan untuk dapat memajukan bisnis tersebut haruslah meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia para pegawai dengan cara diberikannya motivasi. Permasalahan kinerja pegawai pada bisnis Ibu Kokom catering yang mengalami penurunan dan tidak tercapainya target yang ditetapkan karena disebabkan oleh adanya persaingan dalam bisnis makanan.

KAJIAN TEORITIS

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu aset yang sangat penting bagi perusahaan, karena tanpa Sumber Daya Manusia rencana dalam suatu organisasi Perusahaan tidak akan berjalan dengan baik, atau tujuan perusahaan tidak akan berjalan optimal. Sumber Daya Manusia dituntut untuk menjadi unggul dan profesional dalam menjalankan pekerjaan yang ditugaskan kepada setiap individu atau kelompok. Motivasi dalam bekerja diperlukan karena merupakan kekuatan yang dapat mengarahkan sikap dan perilaku pegawai untuk mencapai tujuan.

Motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Kinerja merupakan hasil dari proses pekerjaan secara terencana pada waktu dan tempat tertentu. Menurut Bangun, kinerja merupakan ukuran yang dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu, sesuai standar organisasi perusahaan (Bangun, 2012). Menurut Mangkunegara, kinerja (prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Mangkunegara, 2013).

Dalam buku yang berjudul Manajemen Kinerja yang disusun oleh Wibowo pada tahun 2008 menyatakan bahwa kinerja dengan pekerjaannya. Hal ini dipertegas oleh Rivai dengan pernyataannya bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi yang mendeskripsikan seseorang atau sekelompok atas perasaan sikapnya yang senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Rivai, 2009).

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan untuk kunjungan ini yaitu metode kualitatif seperti wawancara dan dokumentasi. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang menghasilkan dan mengolah data yang sifatnya deskriptif, seperti transkripsi wawancara, gambar, foto, rekaman video dan lain sebagainya (Poerwandari, 1998:29). Penulis memilih metode kualitatif karena menginginkan hasil penelitian yang mendalam dan menyeluruh atas fenomena yang akan diteliti. Selain itu, peneliti menggunakan metode ini karena subjek dari kunjungan ini adalah usaha. Oleh karena itu, penulis memilih kualitatif dengan pencarian data melalui wawancara, dokumentasi dan observasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari wawancara yang dilakukan, hasil yang didapat yaitu katering Ibu Kokom adalah umkm yang bergerak di bidang jasa pendistribusian makanan selama lebih dari 2 tahun. Awal terbentuknya karena pada saat itu dibutuhkan makanan untuk suatu acara yang diselenggarakan di daerah tersebut namun tidak ada orang yang memasaknya, lalu ibu Kokom berinisiatif untuk menjadi orang yang memasak makanan tersebut. Namun siapa sangka masyarakat menyukai hasil makanan yang telah dibuat oleh Ibu Kokom. Lalu masyarakat menyarankan Ibu Kokom untuk membuka suatu usaha yang bergerak di bidang makanan seperti katering makanan. Cakupan katering awalnya hanya sebatas di satu desa saja, yaitu di desa Dawuan Barat namun sekian lama usaha tersebut berkembang sehingga cakupan wilayahnya menjadi lebih besar hingga kelua kota. Untuk lokasi katering tersebut terletak di Kp. Babakan Bogor, RT/02 RW/05 Desa Dawuan Barat, Kecamatan Cikampek. Agar bisnis tersebut semakin berkembang, Bu Kokom sering kali memberikan potongan harga untuk menarik perhatian para pelanggan. Untuk menu kateringnya seharga 20k sudah termasuk dengan nasi, lauk, dan minum. Meski terkadang adanya potongan harga namun untuk kualitas makanannya akan tetap sama. Oleh karena hal itu yang membuat katering ibu Kokom semakin berkembang dan dikenal banyak orang. Usaha ini didirikan pada tahun 2019 hingga sekarang namun, sejak adanya pandemi hasil penjualan menurun karena pada saat itu banyak masyarakat yang takut memesan makanan karena takut tertular virus COVID-19. Untuk dapat bangkit kembali, diberikannya motivasi kepada para pegawai agar terus semangat untuk meningkatkan kinerja.

Motivasi adalah kemauan kerja yang timbul karena adanya dorongan dari diri sendiri maupun luar diri setiap individu untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja, sehingga menghasilkan perkembangan dan pertumbuhan organisasi.

Motivasi yang semakin tinggi berperan untuk memberikan penguatan (*reinforcement*) terhadap keinginan-keinginan yang mengarah pada tercapainya prestasi kerja yang semakin baik serta dapat mengarahkan sikap perilaku individu dalam mencapai tujuan. Ciri-ciri pegawai dengan motivasi tinggi menurut indikator-indikator motivasi dalam penelitian ini dapat dilihat dari menyenangi pekerjaan yang dilakukan, menunjukkan kreativitas dalam bekerja, menunjukkan tanggung jawab dalam bekerja, memiliki otonomi yang tinggi dalam bekerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Mustamil (2008) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Departemen Agama Kabupaten Boyolali. Sedangkan menurut Hikmat, definisi dari motivasi yaitu dorongan atau rangsangan yang diberikan kepada seseorang atau sekelompok orang agar dapat berkeinginan untuk melakukan suatu tindakan. Dorongan tersebut dapat berupa memberikan reward atau imbalan, aturan-aturan dan sanksi yang ketat bagi pelanggar aturan (Hikmat, 2011). Pendapat ini di pertegas oleh Siswanto yang terdapat dalam bukunya yang berjudul pengantar manajemen bahwa motivasi ialah suatu keadaan di mana jiwa dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong untuk melakukan tindakan, dan memberikan arahan atau menyalurkan sikap tersebut kearah untuk mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan (Siswanto, 2007).

Seorang pegawai harus memiliki kemampuan dan keterampilan guna mendapatkan kualitas kinerja yang maksimal. Dengan kualitas kinerja yang baik maka pegawai dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik. Selain itu, pegawai haruslah memiliki motivasi dan disiplin kerja yang tinggi. Ketika pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi maka pegawai tersebut akan memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja karena ketika motivasi tinggi maka pegawai terdorong untuk melakukan tugas dengan baik sehingga kinerja yang dihasilkan akan maksimal. Keberhasilan suatu organisasi atau kelompok dalam mengelola sumber daya masyarakat dapat dilihat melalui kinerja para pegawai atau anggotanya. Kualitas kinerja dipengaruhi oleh adanya motivasi kerja pegawai hal ini didukung oleh teori yang diungkapkan oleh Priono yang mengungkapkan bahwa jika pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi maka kualitas kinerja akan semakin membaik (Miskiani & Bagia, 2020).

Menurut Sedarmayanti, kinerja merupakan salah satu tujuan manajemen dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas (Sedarmayanti, 2008). Lalu pada tahun 2006 pada buku yang berjudul “Perilaku Organisasi”, Gibson menjelaskan bahwa ada 3 variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu: 1. Variable individu, meliputi latar belakang (keluarga, tingkat sosial, pengggajian), dan demografis (umur, asal-usul, dan jenis kelamin). 2. Variabel organisasional, meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan. 3. Variable psikologis, meliputi presepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi (Gibson, 2006). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hepiarti pada tahun 2016 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan, disiplin kerja, motivasi, dan kepuasan kerja secara stimulant dan parsial terhadap kinerja karyawan perusahaan katering di Kecamatan Ilir Barat 1 Kota Palembang (Hepiarti, 2016).

KESIMPULAN

Pada saat pandemi Katering Ibu Kokom mengalami penurunan penjualan yang membuat mentalitas para pegawai semakin menurun. Oleh sebab itu, dibutuhkannya motivasi untuk dapat membuat para pegawai bersemangat dan meningkatkan kualitas kinerjanya. Motivasi yang semakin tinggi berperan untuk meberikan penguatan terhadap keinginan-keinginan yang mengarah pada tercapainya kinerja kerja yang semakin baik serta dapat mengarahkan sikap perilaku individu dalam mencapai tujuan.

DAFTAR REFERENSI

- Badan Pusat Statistik. (2020). Statistik Penyedia Makan Minum 2020. Indonesia: Badan Pusat Statistik.
- Bangun, Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga
- Gibson. (2006). Perilaku Organisasi, Buku 1, edisi 12, alih bahasa Diana Angelina 2007. Jakarta: Salemba Empat.
- Gunawan, Rachmat, dkk. (2019). Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ros Katering Tajur Bogor. *Jurnal Visionida*. Vol 5(2): 62-71.
- Habijoyo, Muhammad Bromo., Mansah, Adi. (2021) Analisis Manajemen Bisnis Syariah Pada Pangerah Akikah. *Taraadin*. Vol 2(2): 1-16.
- Hepiarti. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Katering di Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 6(1): 51-62.
- Hikmat. (2011). Manajemen Pendidikan. Bandung: Pustaka Setia.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke-11. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.
- Meinitasari, Nurtika. (2023). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Karya Putra Grafika). Jurnal Manajemen Dewantara. Vol 7 (1): 15-31.
- Megawati, Lia. 2018. Pengantar Manajemen (Teori, Fungsi, dan Kasus). Jakarta : CV Absolute Media.
- Miskiani, K, A., & Bagia, W. (2020). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Disiplin Kerja. Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol 2(2): 120-129.
- Mustamil, 2008, Pengaruh Motivasi Kerja, “Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Agama Kabupaten Boyolali”, Tesis: Program Studi Magister Manajemen, Program Pasca Sarjana, Universitas Slamet Riyadi, Surakarta Rutyanasih, Yaya.,
- Prabowo, Pramudita Ananta. (2013). Analisis Perilaku Konsumen Jasa Katering Untuk Keperluan Pesta di Surabaya. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya. Vol 2(1): 1-9.
- Priyono. (2010). Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Rivai, Veitzhal. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Rajawa Pers
- Sedarmayanti. (2008). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Siswanto. (2007). Pengantar Manajemen Jakarta: Bumi Aksara.
- Sriwidodo, Untung., Hariyanto, Agus Budhi. (2010). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia. Vol 4(1): 47-57.
- Wibowo. (2008). Manajemen Kinerja, Edisi 2. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Winardi. (2004). Motivasi dan Pemasalahan Dalam Manajemen. Jakarta: Raja Grafindo Persada