



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 4106-4111

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktifitas Kerja Operator Produksi PT. Volex Indonesia

Friska Elizabeth Sinaga

Ilmu Komunikasi , Fakultas Hukum, Ilmu Sosial, dan Ilmu Politik , Universitas Terbuka

frizka.elizabeth22@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menilai pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini dilakukan oleh PT Volex Indonesia, yang beralamat di Jalan Ir. Sutami Sekupang Industrial Estate di Batam, Riau, Indonesia. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha untuk memaksimalkan kenyamanan karyawan dalam bekerja dan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji bagaimana aspek-aspek motivasi kerja seperti kebutuhan fisiologis, rasa aman, penghargaan, dan aktualisasi diri berpengaruh terhadap semangat dan efektivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dan pendekatan studi kasus. Data diperoleh melalui wawancara mendalam, penelitian ini yaitu seluruh jumlah karyawan PT Volex Indonesia di Batam berjumlah 5 orang bagian produksi di PT Volex Indonesia di Batam. Berdasarkan hasil dari wawancara melalui sempel sebanyak 5 orang, dimana penelitian menunjukkan dan menjelaskan bahwa motivasi kerja memiliki peranan krusial dalam meningkatkan produktivitas pada karyawan. Karyawan yang menerima motivasi, baik dari faktor internal seperti pengakuan dan pencapaian pada pekerjaannya, maupun eksternal seperti insentif bonus dan lingkungan kerja yang kondusif dan efisien, cenderung menunjukkan peningkatan dalam kualitas dan kuantitas didalam pekerjaan. Serta motivasi juga berperan dalam loyalitas karyawan dan inisiatif kerja yang lebih tinggi. Penelitian ini merekomendasikan kepada manajemen perusahaan tempat saya bekerja untuk terus mengimplementasikan serta meningkatkan upaya dalam memotivasi karyawan melalui pendekatan komunikasi transparan atau terbuka terhadap karyawan, pemberian penghargaan, dan diikutsertakan dalam pengambilan keputusan. Temuan ini memperkuat dan menekankan teori motivasi kerja yang menyatakan bahwa produktivitas karyawan sangat erat dipengaruhi oleh tingkat motivasi yang mereka miliki.

Kata Kunci: *Motivasi; Produktivitas; Komunikasi; Operator.*

1. Latar Belakang

Para investor menganggap sektor elektronik Indonesia sangat menarik. Dengan 4,5%, sektor manufaktur Indonesia saat ini memimpin ASEAN dalam hal Nilai Tambah Manufaktur (Manufacturing Value Added/MVA). Perusahaan-perusahaan manufaktur akan melakukan lebih banyak proses produksi sebagai respon terhadap peningkatan permintaan pasar. Sejumlah besar sumber daya manusia akan diserap oleh perusahaan manufaktur sebagai alat operasional selama proses produksi. Memilih karyawan yang tepat dapat meningkatkan prospek kesuksesan perusahaan dalam dunia bisnis, termasuk organisasi atau industri. Perusahaan yang bereputasi baik berusaha untuk membuat karyawannya nyaman mungkin dalam bekerja karena tempat kerja yang nyaman merupakan indikator pendukung kaliber kinerja karyawan. Meningkatkan kinerja karyawan sangat penting bagi kesuksesan perusahaan jika ingin bersaing dalam industri yang stagnan. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan, kolaborasi antara atasan serta bawahan juga merupakan hal yang sangat penting pada tempat kerja. Potensi sumber daya manusia sangat penting untuk pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memiliki manajemen sumber daya manusia yang efektif karena sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi, dan untuk itu, setiap perusahaan harus selalu berupaya untuk meningkatkan hasil dari produktivitas karyawan (Tampubolon, 2021). Karena tinggi rendahnya tingkat tujuan pribadi atau keinginan untuk terus mencoba dalam berusaha untuk mencapai hasil pekerjaan yang secara

langsung dapat mempengaruhi kesuksesan perusahaan, motivasi kerja berperan dalam menentukan dalam tingkat produktivitas. Hal ini didukung oleh kecenderungan bahwa pekerja dapat dianggap sangat produktif ketika mereka memenuhi tujuan atau menyelesaikan tugas dalam jangka waktu tertentu, bahkan jika mereka kadang-kadang datang terlambat atau memiliki lebih sedikit kehadiran. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa perusahaan juga sering mengevaluasi tingkat produktivitas karyawan berdasarkan pencapaian atau hasil kerja mereka. (Leyn, 2021). Di sisi lain, motivasi adalah hal yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan. Motivasi adalah aktualisasi dari motivasi potensial, yang biasanya dimanifestasikan sebagai tindakan nyata. Seseorang dapat lebih giat dalam menyelesaikan tugas secara efektif ketika mereka termotivasi, yang merupakan kekuatan pendorong yang berasal dari diri kita sendiri dan orang-orang di sekitar kita. Tingkat produktivitas karyawan yang tinggi sangat dipengaruhi oleh motivasi, tanpa adanya motivasi maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai (Purnami & Utama, 2019). Menurut Hasibuan dalam (Ragil Novi, 2021), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Robbins (Sutrisno, 2019), motivasi adalah kesediaan untuk melakukan segala sesuatu yang mungkin dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh kemampuan untuk memenuhi persyaratan individu tertentu. Berdasarkan pengertian para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah upaya yang dilakukan oleh diri sendiri atau orang lain untuk meningkatkan semangat dalam mencapai sesuatu. Motivasi juga mempengaruhi siklus produktivitas kinerja karyawan dalam rangka memenuhi tujuan perusahaan.

2. Metode Penelitian

2.1 Jenis Penelitian dan Metode Pendekatan

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan menggunakan metode pendekatan studi pustaka dan studi kasus. Tujuan dari penelitian dan metode pendekatan ini adalah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian kualitatif menganalisis data secara rinci dan mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam, sementara studi pustaka dapat mendukung penelitian teoritis dalam meningkatkan analisis data.

2.2 Waktu dan Tempat Kegiatan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Volex Indonesia, sebuah perusahaan manufaktur elektronik yang berlokasi di kawasan Industri Sekupang, Kota Batam, Kepulauan Riau., Data yang diperoleh sesuai dengan informasi yang diberikan selama proses wawancara informan dan studi pustaka pada periode bulan Mei – Juni tahun 2025 kegiatan penelitian dilaksanakan

2.3 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam proses penelitian ini dilakukan dengan dua cara, yaitu:

- a) Studi Pustaka: Proses pengumpulan data dengan cara mencari informasi di berbagai sumber tertulis, seperti buku, artikel, jurnal ilmiah, dan dokumen-dokumen yang relevan dengan variabel motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan.
- b) Wawancara Mendalam: Proses kegiatan wawancara bersama beberapa karyawan bagian produksi PT Volex Indonesia yang dipilih sebagai sumber yang relevan dengan pertimbangan tertentu bersifat semi-terstruktur, fleksibilitas sumber data dan kedalaman jawaban dari informan memungkinkan aktivitas proses wawancara lebih mendalam.

2.4 Teknik Penelitian Informal

Dengan menggunakan teknik purposive sampling, pengumpulan data informasi dilakukan secara sengaja dengan jaminan dan pertimbangan bahwa informan memiliki pengetahuan dan wawasan yang relevan dengan topik penelitian. Dalam hal ini, informasi yang diberikan mengenai karyawan perusahaan produksi adalah yang memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun.

2.5 Teknik Analisis Data

Metode analisis tematik adalah metode yang saya gunakan dalam teknik analisis data. Berikut adalah langkah-langkahnya:

- a) Reduksi Data : Meneliti informasi yang relevan dari literatur dan hasil wawancara.
- b) Analisis Data : Mengimplementasikan data ke dalam sebuah topik berdasarkan teori - teori motivasi dan produktivitas
- c) Penarikan Kesimpulan: Dengan menggunakan data dari pustaka dan wawancara, maka dapat di tentukan dampak dari motivasi karyawan terhadap produktivitas kinerja karyawan.

3. Hasil dan Diskusi

Fokus utama pada bagaimana motivasi karyawan dalam mempengaruhi produktivitas proses kerja karyawan produksi yang ada di PT Volex Indonesia di Kota Batam, sebagai tempat penelitian .Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara mendokumentasikan aktivitas kegiatan wawancara, melakukan sesi wawancara dengan lima orang informan dan minimal lama bekerja satu tahun, serta mengamati lingkungan kerja dan budaya kerja di PT Volex Indonesia. Berikut adalah ringkasan hasil wawancara terhadap lima orang karyawan produksi yang dipilih melalui purposive:

Tabel 1. Rangkuman Ringkasan Hasil dari Wawancara terkait Motivasi serta Produktivitas Kerja, melalui 5 sampel.

NO	Inisial Karyawan	Apa Motivasi Utama Dalam Bekerja ?	Apa Dampak Dari Motivasi terhadap Produktivitas Kerja ?	Apa Kendala Yang Sering Dihadapi ?	Apa Solusi atau Strategi Implementasi Secara Pribadi ?
1.	A-01	Membantu ekonomi keluarga serta dalam peningkatan jenjang karir	Lebih ceria didukung semangat kerja yang tinggi, jarang mengajukan Izin, dildalam target produksi selalu mencapai target yang ada.	Karena sistem pekerjaan menggunakan sistem shift, maka shift malam lah yang mengganggu istirahat	Dengan kendala yang ada, kualitas istirahat yang cukup menjadi faktor penting di dalam solusi dan strategi serta dengan komunikasi yang efektif/efesien pada atasan.
2.	A-02	Ingin mendapatkan Bonus seta mendapatkan insentif atau tunjangan kehadiran.	Dengan hal tersebut meningkatkan kecepatan dan dalam bekerja lebih teliti.	Karena sistem pekrjaan yang selalu berulang-ulang menimbulkan kurangnya tantangan serta Monoton	Dengan hal tersebut, berusaha semaksimal mungkin mencari metode atau variasi didalam pekerjaan tim
3.	A-03	Ingin memiliki lingkungan kerja yang mendukung dalam aspek komunikasi yang baik antar atasan dan karyawan, serta rekan kerja yang positif .	Memiliki rasa nyaman, dan menimbulkan rasa kerjasama yang tinggi antar rekan kerja , adanya kesejahteraan fisik dalam hal mental karyawan, dan kerjasama yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja.	Masalah teknis , mesin yang digunakan rusak, mati lampu, dan konflik antar karyawan karena kesalah pahaman dalam menjalankan proses pekerjaan	Harus menginformasikan kepada leader tentang masalah mesin dan mati lampu untuk menghuungi fasility perusahaan atas masalah yang terjadi , dan mendamaikan karyawan yang berkonflik serta memotivasi tujuan kita semua bekerja .

4.	A-04	Memberikan apresiasi berupa pujian dari atasan dan rekan kerja	Karyawan lebih senang dan bersemangat karena pujian kepada rekan kerja yang berkontribusi lebih untuk mencapai tujuan target per group merasa dihargai usaha dan kerja kerasnya.	Rekan kerja yang tidak memiliki semangat bekerja, rekan kerja yang tidak mau kerja sama dan tolong menolong, serta rekan kerja yang tidak disiplin dalam waktu bekerja.	Menegur dengan empat mata, menasihati dan mengkomunikasikan dengan rekan kerja satu tim dalam memperoleh solusi atas pendekatan personal terhadap sesama rekan pekerja.
5.	A-05	Mengharapkan adanya promosi jabatan sebagai jenjang karir kedepannya , serta penyambungan kontrak kerja karyawan dalam periode waktu tertentu.	Dengan hal ini , karyawa akan menjaga diri untuk terus disiplin terhadap peraturan perusahaan , dan karyawan akan lebih antusias mempelajari proses kerja yang tergolong kritikal agar dipertahankan kontrak kerja kedepannya.	Adanya persaingan yang tidak sehat antar karyawan , ada yang membuat gosip untuk merusak reputasi ,mencari muka dengan semangat bekerja saat ada bos saja ,dan meremehkan kinerja rekan kerja yang lain dengan kata-kata yang negatif .	Memberikan contoh sikap menghargai kinerja antar karyawan dengan tidak menghakimi teman tersebut ,menawarkan bantuan sebagai saling tolong menolong dan komunikasikan secara jujur dampak yang ditimbulkan akibat sikap nya yang merugikan tim kerja dan rekan kerja yang lainnya .

Dokumentasi dari Wawancara terkait Motivasi serta Produktivitas Kerja, melalui 5 sampel :



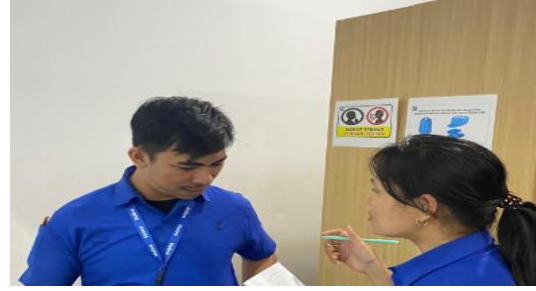
Gambar 1. Narasumber 1



Gambar 2. Narasumber 2



Gambar 3. Narasumber 3



Gambar 4. Narasumber 4



Gambar 5. Narasumber 5

Berdasarkan hasil analisis yang saya lakukan, mengenai pengaruh motivasi karyawan terhadap produktivitas kerja melalui kegiatan wawancara, bahwa terdapat hal penting dalam mempertimbangkan dampak motivasi bagi peningkatan produktivitas karyawan dalam bekerja. Menurut teori motivasi Herzberg (1959), ada dua komponen utama dalam motivasi karyawan: motivator (prestasi, pengakuan, dan tanggung jawab) dan higienis (upah, kondisi kerja, dan relasi kerja).

PT Volex Indonesia memiliki beberapa faktor pendorong dan faktor higiene yang muncul dalam berbagai bentuk, seperti berikut ini:

- a. Gaji dan bonus sebagai munculnya motivasi intrinsik bagi karyawan produksi,
- b. Atasan memberikan apresiasi kepada karyawan, yang mana hal ini berfungsi sebagai motivator intrinsik dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan,
- c. Lingkungan kerja yang positif akan menumbuhkan kenyamanan dalam melakukan aktivitas kerja yang lebih produktif dan konsisten.

Hasil Penelitian Robbins dan Judge (2013) dalam bukunya yang berjudul *Organizational Behaviour*, selaras menyatakan bahwa karyawan yang termotivasi secara internal akan berkinerja lebih baik serta memiliki tingkat konsistensi yang lebih tinggi dalam bekerja.

Penelitian di Lapangan juga menunjukkan bahwa motivasi karyawan akan memberikan dampak positif, seperti:

- a. Tidak banyak melakukan kesalahan saat produksi, maka quality produk bagus, serta tujuan mencapai target yang ditentukan , sehingga barang dan jasa dapat dikirimkan kepada customer dengan tepat waktu sesuai ketentuan awal perusahaan.
- b. Datang tepat waktu, disiplin keluar dan masuk sesuai jam kerja yang berlaku. Karyawan akan mengusahakan sekap disiplin kerja untuk menghindari konsekuensi keterlambatan yang menimbulkan berbagai kendala dalam menjaga citra diri yang berpengaruh pada kontrak kerja.
- c. Bersedia membantu rekan kerja, saling inisiatif memberikan bantuan sebagai kerjasama satu tim. Antar karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi , akan ada kepedulian terhadap pencapaian target , maka akan mengusahakan agar produksi jalan terus , dan memebantu dimana teman yang memiliki kendala tertentu baik kendala dari kerusakan mesin , maupun kendala menumpuknya bahan di suatu proses karena adanya reject atau menurunnya kecepatan dalam bekerja.

- d. Dan mampu menyelesaikan proses kerja yang lebih efisien. Beberapa pemimpin dari departemen pendukung kinerja karyawan di perusahaan, akan menganalisis kendala yang dihadapi karyawan, dan antar karyawan yang peduli dan menyadari ada hal yang menjadi kendala dalam proses kerja, baik masalah fasilitas mesin atau alat kerja, maka dibutuhkan kerjasama antar berbagai departemen, untuk meningkatkan proses kerja yang lebih efisien.

4. Kesimpulan

Dampak motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan PT Volex Indonesia di Kota Batam adalah sebagai berikut, kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Menurut hasil wawancara, karyawan yang lebih loyal dan memiliki motivasi kerja yang tinggi akan lebih produktif dan akan memenuhi tujuan yang ditetapkan perusahaan untuk target dan quality produk sesuai dengan ketepatan waktu pengiriman produk. Karyawan juga akan lebih termotivasi untuk bekerja mencapai tujuan mereka yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Dalam hal memotivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, maka digunakan faktor intrinsik yang lebih penting daripada faktor ekstrinsik. Dorongan dari dalam diri seperti rasa tanggung jawab karyawan, memiliki keinginan untuk memberikan dampak yang berarti terhadap kinerja melalui tinjauan kinerja karyawan dan memiliki kesempatan mengikuti pelatihan sebagai kesempatan untuk berkembang. Lingkungan kerja yang mendukung memiliki efek motivasi yang lebih besar terhadap produktivitas kerja. Komunikasi yang efektif antara karyawan dengan atasan, hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja, dan adanya umpan balik terhadap hasil kerja menjadi faktor yang sangat berkontribusi terhadap motivasi kerja dan kesejahteraan karyawan produksi. Bisnis yang transparan dan adil juga memiliki keuntungan dalam menciptakan motivasi terkait produktivitas pekerjaan. Perusahaan secara teratur mengevaluasi kinerja karyawan, menetapkan tujuan dan memberikan kompensasi berdasarkan kinerja karyawan. Oleh karena adanya keuntungan yang adil bagi setiap pekerja produksi, maka karyawan akan lebih termotivasi dan lebih mudah menerima tantangan dalam pekerjaan. Produktivitas di tempat kerja akan terus meningkat, baik dari segi kuantitas maupun kualitas seiring meningkatnya motivasi karyawan produksi. Tingkat motivasi yang tinggi akan terlihat dari karyawan produksi terhadap pekerjaannya, mereka akan secara konsisten menyelesaikan proses kerja dengan tepat waktu, meningkatkan kualitas produk dengan menjaga quality produk yang dikerjakan, meningkatkan produktivitas kerja, dan menunjukkan adanya kerja sama tim yang tinggi serta kreativitas dalam menangani situasi apapun baik kerusakan dan kendala dalam proses bekerja.

Referensi

1. Tampubolon, F. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pt jms batam.
2. Leyn, I. W. S. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt. Pln (persero) upt di makassar.
3. Utami, W. S. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dosen Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AAS. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, Vol. 3 No. 2 .
4. Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611-5631.
5. Ragil Novi, Triyantoro (2021). Pengaruh Kompetensi Karyawan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tsuchiya Indonesia.
6. Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana. In ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (Paper) *Jurnal Online Internasional & Nasional* Vol. 7 No.1, Januari – Juni 2019 Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta.
7. Erri, D., & Fajrin, A. N. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta. *Perspektif*, XVI(1).
8. Pargiani, P. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan penempatan kerja terhadap semangat kerja (Studi pada Karyawan Bagian Produksi CV. Ghivella Wood Fortune. Volatilitas.
9. Herzberg, Frederick; Mausner, Bernard; Snyderman, Barbara B. (1959). *The Motivation to Work*. 2nd ed. New York: John Wiley
10. Robbins, S.P., dan Judge, T. (2013), *Organizational Behavior*, Fifteenth Edition, Prentice Hall