



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

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

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 1745-1749

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

---

## Analisis Faktor Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Industri Fashion (Studi Kasus Home Industri Anuratu Store Classy Vintage)

Riska Dwi Pramita<sup>1</sup>, Deddy Junaedi<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Nurul Jadid

<sup>1</sup>[ekn.2142400015@unuja.ac.id](mailto:ekn.2142400015@unuja.ac.id), <sup>2</sup>[deddyjuna87@gmail.com](mailto:deddyjuna87@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh faktor motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam industri fashion. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam dengan pemilik dan karyawan, serta dokumentasi. Pemilihan informan menggunakan teknik purposive sampling. Analisis data dilaksanakan melalui proses editing, klasifikasi, dan verifikasi, dengan pengujian keabsahan data menggunakan triangulasi sumber, teknik, dan waktu. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh suasana kerja yang bersifat kekeluargaan, fleksibilitas waktu, serta penghargaan non-materi seperti perhatian dan pujian dari pemilik usaha. Motivasi intrinsik terbukti lebih kuat dibandingkan motivasi finansial. Sementara itu, kinerja karyawan dinilai berdasarkan tanggung jawab, inisiatif, dan kemampuan menghadapi peningkatan beban produksi. Walaupun tidak ada bonus atau jenjang karir yang jelas, karyawan tetap menunjukkan semangat kerja tinggi karena merasa nyaman dan memiliki hubungan interpersonal yang baik di lingkungan kerja.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Industri Fashion

### 1. Latar Belakang

Motivasi kerja berperan penting dalam memengaruhi pelaksanaan tugas karyawan. Kinerja karyawan, sebagai indikator keberhasilan organisasi, mencerminkan hasil kerja sesuai tanggung jawab dan perannya dalam periode tertentu.[1] Industri *fashion* Indonesia mulai berkembang pada 1970-an, ditandai dengan hadirnya majalah wanita pertama di tanah air. Hingga kini, industri fashion berperan penting dalam ekonomi kreatif Indonesia. Menurut laporan Badan Ekonomi Kreatif (2018) yang disampaikan Triawan Munaf, sektor ini menyumbang kontribusi terbesar kedua terhadap PDB setelah kuliner.[2] Secara teori, motivasi adalah dorongan dari dalam diri individu yang menggerakkan mereka untuk bertindak demi mencapai suatu tujuan, termasuk dalam hal memulai dan menjalankan sebuah usaha.[3] Motivasi yang kuat akan timbul ketika ada pengakuan, dukungan, serta peluang untuk berkembang yang diberikan oleh pemimpin.[4]

Namun, seiring perkembangannya, *home industry* ini mulai dihadapkan pada beragam tantangan operasional. Salah satu di antaranya adalah kendala dalam pengelolaan persediaan, seperti kekurangan stok ketika permintaan meningkat serta kelebihan stok yang mengakibatkan penumpukan barang. Selain itu, pembatasan akun Shopee akibat pesanan yang tidak terpenuhi semakin memperparah kondisi operasional. Terbatasnya ruang produksi menghalangi penambahan tenaga kerja, sehingga menjadi hambatan dalam meningkatkan kapasitas produksi. Situasi ini berdampak langsung pada menurunnya kinerja karyawan dan berkurangnya kepuasan pelanggan. Akibatnya, reputasi perusahaan terancam, yang berpotensi menyebabkan kehilangan pelanggan serta penurunan angka penjualan.[5]

Penelitian mengenai motivasi dan kinerja karyawan pada sektor usaha kecil, seperti *home industry* khususnya di bidang *fashion* yang bersifat informal dan dikelola berbasis keluarga, masih tergolong minim. Oleh sebab itu, diperlukan kajian lebih mendalam untuk memahami bagaimana motivasi dan kinerja karyawan terbentuk serta berjalan dalam lingkungan usaha rumahan yang cenderung fleksibel, berlandaskan hubungan kekeluargaan, dan tidak memiliki struktur formal layaknya perusahaan besar. Kinerja karyawan adalah wujud dari prestasi kerja atau actual performance, yaitu hasil yang diperoleh seorang karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya.[6]

*Home industry fashion*, seperti Anuratu Store Classy Vintage, tidak hanya menjadi sumber penghasilan bagi pelaku usaha, tetapi juga membuka kesempatan kerja bagi masyarakat sekitar. Namun, keberhasilan

sebuah *home industry* sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang ada di dalamnya. Namun, dalam praktiknya, *home industry* seperti Anuratu Store Classy Vintage sering menghadapi berbagai tantangan, baik dari segi pengelolaan sumber daya manusia maupun kondisi kerja yang terbatas. Beban kerja yang tinggi, keterbatasan fasilitas, serta kurangnya apresiasi bisa menjadi hambatan yang menurunkan motivasi dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting untuk melakukan analisis mendalam terkait faktor-faktor motivasi yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan di industri fashion ini.

## 2 Metode Penelitian

Penelitian ini menerapkan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Pendekatan kualitatif digunakan untuk mengumpulkan serta menganalisis data yang disajikan dalam bentuk narasi, baik dalam bentuk lisan, tulisan, maupun perilaku manusia.[7]

### 2.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Home Produksi Anuratu Store Classy Vintage, sebuah usaha yang berdiri sejak tahun 2022 dan berlokasi di Dusun Kosambi, RT 001/RW 003, Posambi, Randujalak, Besuk, Probolinggo 67283.

### 2.2 Narasumber (Informan)

Dalam penelitian kualitatif, informan memegang peran penting sebagai sumber utama data. Pemilihan informan dilakukan secara sengaja menggunakan teknik *purposive sampling*, yakni pemilihan berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditentukan sebelumnya.[8] Informan dalam penelitian ini meliputi pemilik Home Industri Anuratu Store serta karyawan yang terlibat langsung dalam seluruh proses operasional, mulai dari administrasi hingga produksi, termasuk pemotongan, penjahitan, dan penyelesaian akhir.

### 2.3 Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data untuk penelitian deskriptif, peneliti menerapkan metode pengumpulan data sebagai berikut:

#### a. Observasi

Observasi dilakukan dengan mengamati perilaku, peristiwa, atau aktivitas individu maupun kelompok yang menjadi fokus dalam penelitian ini. Pada penelitian ini, peneliti secara langsung mendatangi Anuratu Store untuk mengamati kondisi kerja sekaligus berinteraksi dengan para karyawan.

#### b. Wawancara

Peneliti terjun langsung ke lokasi penelitian untuk memperoleh data yang akurat dan lengkap melalui wawancara. Proses ini melibatkan interaksi langsung dengan pihak-pihak terkait di Anuratu Store, termasuk pemilik dan karyawan.

#### c. Dokumentasi

Dokumentasi dilakukan untuk merekam dan mengarsipkan objek fisik yang ditemukan di lapangan, sekaligus memperkuat temuan penelitian. Kegiatan ini bertujuan memberikan bukti visual yang mendukung keabsahan data. Bentuk dokumentasi yang digunakan mencakup pengambilan foto serta penyusunan deskripsi yang menggambarkan kondisi nyata di lokasi penelitian.[9]

### 2.4 Teknik Analisis Data

#### a. Pemeriksaan Data (*Editing*)

*Editing* dilakukan untuk mengevaluasi data yang terkumpul, menekankan kelengkapan jawaban, kejelasan tulisan, dan relevansi dengan data lain. Dalam penelitian ini, peneliti mengedit hasil wawancara dengan karyawan dan pemilik Anuratu Store agar data jelas, relevan, dan terstruktur.

#### b. Klasifikasi (*Classifying*)

Proses klasifikasi dilakukan dengan mengelompokkan data dari wawancara, observasi, dan pencatatan lapangan, lalu menganalisisnya secara menyeluruh agar mudah dipahami.

#### c. Verifikasi (*Verifying*)

Proses verifikasi dilakukan dengan meninjau ulang data lapangan untuk memastikan keabsahan, mengidentifikasi potensi kesalahan, dan menjamin data akurat tanpa manipulasi.[10]

## 3 Hasil dan Pembahasan

Motivasi kerja karyawan ternyata memegang peranan penting yang berdampak besar terhadap kinerja mereka. Berikut ini adalah beberapa faktor motivasi kerja yang memengaruhi kinerja karyawan pada industri fashion, khususnya dalam studi kasus Home Industri Anuratu Store Classy Vintage.

### 3.1 Faktor Pendukung dan Penghambat Motivasi Kerja Karyawan di Home Industri Anuratu Store Classy Vintage

Terdapat beberapa faktor utama yang mendorong motivasi kerja karyawan. Suasana kerja yang nyaman dengan nuansa kekeluargaan serta hubungan antar karyawan yang harmonis dan komunikatif terbukti dapat meningkatkan semangat dan kenyamanan dalam menjalankan tugas. Kebersamaan ini membuat karyawan merasa tidak bekerja sendirian, sehingga memupuk rasa solidaritas dan saling dukung yang kuat. Selain itu, kecocokan antara pekerjaan dengan minat dan keahlian karyawan juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi. Karyawan menjadi lebih termotivasi ketika tugas yang dijalani sesuai dengan passion dan kemampuan mereka, yang tidak hanya meningkatkan rasa percaya diri, tetapi juga menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik karena adanya ketertarikan intrinsik terhadap pekerjaan tersebut.

Faktor lain yang juga berkontribusi adalah apresiasi dan penghargaan yang diberikan oleh pemilik usaha. Pengakuan langsung atas prestasi kerja yang baik serta pemberian penghargaan melalui kegiatan sosial seperti makan bersama memberikan dampak positif terhadap motivasi karyawan. Mereka merasa dihargai dan diperhatikan, sehingga memperkuat rasa keterikatan terhadap pekerjaan dan perusahaan. Selain itu, fleksibilitas dalam sistem penggajian menjadi nilai tambah yang membuat karyawan merasa aman secara finansial. Kemudahan dalam pencairan gaji kapan pun diperlukan mengurangi kekhawatiran terkait kebutuhan mendesak, sehingga karyawan bisa lebih fokus dalam menjalankan tugasnya.

Meskipun terdapat banyak faktor yang mendukung motivasi kerja karyawan, penelitian ini juga mengungkapkan berbagai hambatan signifikan yang berpotensi menurunkan semangat dan produktivitas mereka. Salah satu hambatan utama adalah beban kerja yang berat, khususnya pada saat terjadi lonjakan pesanan. Beban kerja yang meningkat secara drastis tidak hanya menyebabkan kelelahan fisik, tetapi juga kelelahan mental yang berdampak negatif pada fokus dan konsentrasi karyawan. Kondisi ini dapat menurunkan semangat kerja dan kualitas hasil produksi secara keseluruhan. Oleh karena itu, sangat penting untuk menerapkan sistem pengelolaan beban kerja yang lebih efektif, seperti pembagian tugas yang proporsional, rotasi pekerjaan, serta pemberian waktu istirahat yang cukup agar karyawan dapat mempertahankan performa terbaiknya. Dengan pengelolaan yang tepat, keseimbangan antara kuantitas dan kualitas produksi dapat tetap dijaga, sekaligus meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan.

Selain beban kerja, keterbatasan ruang dan fasilitas kerja juga menjadi kendala yang signifikan. Ruang kerja yang sempit dan kurang memadai tidak hanya membatasi kapasitas produksi, tetapi juga menimbulkan rasa tidak nyaman bagi karyawan saat melaksanakan tugasnya. Kondisi fisik ruang yang kurang ergonomis dapat menyebabkan kelelahan lebih cepat dan menghambat efisiensi kerja. Ketidaknyamanan ini, jika tidak segera ditangani, berpotensi menurunkan motivasi dan menimbulkan stres tambahan bagi karyawan. Oleh sebab itu, diperlukan upaya perbaikan fasilitas dan optimalisasi ruang kerja, seperti pengaturan tata letak yang lebih efisien, penambahan peralatan pendukung, serta peningkatan ventilasi dan pencahayaan agar lingkungan kerja menjadi lebih nyaman dan kondusif. Perbaikan tersebut akan memberikan dampak positif tidak hanya pada produktivitas tetapi juga pada kesejahteraan dan motivasi karyawan secara menyeluruh.

### 3.2 Dampak Faktor-faktor tersebut terhadap Kinerja Karyawan di Home Industri Anuratu Store Classy Vintage

Faktor-faktor motivasi memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan, khususnya dalam aspek kecepatan, ketelitian, dan konsistensi kualitas produk yang dihasilkan. Ketika motivasi karyawan berada pada tingkat yang tinggi, mereka cenderung bekerja dengan lebih cepat dan efisien tanpa mengorbankan kualitas, menghasilkan produk yang rapi dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Motivasi yang kuat juga mendorong karyawan untuk menunjukkan inisiatif, kreativitas, serta rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, sehingga produktivitas secara keseluruhan meningkat. Sebaliknya, apabila motivasi menurun, misalnya akibat kelelahan fisik maupun mental atau beban kerja yang berlebihan, kemampuan karyawan untuk mempertahankan fokus menurun. Hal ini menyebabkan proses produksi berjalan lebih lambat dan hasil kerja menjadi kurang optimal, baik dari segi ketepatan maupun estetika produk.

Selain itu, komunikasi yang terbuka dan kerja sama tim yang solid juga memainkan peranan penting dalam menjaga motivasi dan kelancaran operasional. Dengan adanya komunikasi yang efektif, karyawan dapat lebih mudah saling berbagi informasi, mengatasi kendala, serta memberikan dukungan satu sama lain tanpa selalu harus bergantung pada arahan langsung dari atasan. Lingkungan kerja yang kondusif dan suportif ini menciptakan suasana kekeluargaan yang memperkuat rasa keterikatan dan semangat kerja kolektif. Dengan demikian, tidak hanya meningkatkan produktivitas individual, tetapi juga memperkuat sinergi tim sehingga mampu menghadapi berbagai tantangan pekerjaan dengan lebih baik. Secara keseluruhan, suasana kerja yang positif menjadi faktor kunci dalam peningkatan kualitas dan kuantitas produksi serta pencapaian tujuan perusahaan.

Penerapan sistem apresiasi dan penghargaan yang tepat mampu secara signifikan meningkatkan loyalitas serta semangat kerja karyawan. Pengakuan atas prestasi dan kontribusi yang diberikan tidak hanya memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya, tetapi juga menciptakan rasa dihargai dan memiliki ikatan emosional yang kuat dengan perusahaan. Dengan demikian, sistem apresiasi ini berperan penting dalam menjaga konsistensi kualitas produk serta menjaga produktivitas tim secara keseluruhan. Di sisi lain, fleksibilitas dalam sistem penggajian, seperti adanya pembayaran yang tepat waktu, bonus berdasarkan pencapaian, atau mekanisme insentif lainnya, memberikan rasa aman secara finansial bagi karyawan. Keamanan finansial ini membuat mereka lebih fokus dalam menjalankan tugas tanpa terganggu oleh kekhawatiran ekonomi, sehingga mampu memberikan kontribusi yang lebih optimal bagi perusahaan.

Namun demikian, terdapat kendala yang tidak kalah penting untuk diperhatikan, yaitu keterbatasan fasilitas kerja dan pengelolaan beban kerja yang kurang efektif. Fasilitas yang kurang memadai, seperti ruang kerja yang sempit, peralatan yang tidak lengkap, atau lingkungan yang kurang nyaman, dapat menghambat produktivitas dan menurunkan semangat kerja. Begitu pula dengan beban kerja yang tidak terkelola dengan baik, misalnya penumpukan tugas saat lonjakan pesanan, yang dapat menyebabkan stres dan kelelahan pada karyawan. Jika kondisi-kondisi tersebut tidak segera diatasi, dampaknya tidak hanya akan menurunkan motivasi dan kinerja karyawan, tetapi juga berimbas negatif pada kualitas produk yang dihasilkan serta pelayanan kepada pelanggan. Penurunan kualitas ini berpotensi merusak reputasi perusahaan dan menurunkan tingkat kepuasan pelanggan, yang pada akhirnya dapat mengancam kelangsungan bisnis dalam jangka panjang.

Motivasi kerja menjadi faktor krusial yang sangat memengaruhi kinerja karyawan di Home Industri Anuratu Store Classy Vintage. Dengan memaksimalkan faktor-faktor pendukung seperti suasana kerja yang harmonis, apresiasi yang konsisten, dan sistem penggajian yang fleksibel, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta meningkatkan produktivitas secara signifikan. Namun, perhatian serius juga harus diberikan terhadap kendala yang ada, terutama dalam hal pengelolaan beban kerja dan perbaikan fasilitas, agar motivasi karyawan tidak menurun dan kualitas produk tetap terjaga. Dengan pendekatan yang seimbang antara pemberdayaan motivasi dan pemecahan hambatan operasional, diharapkan perusahaan dapat mempertahankan pertumbuhan yang berkelanjutan serta memperkuat daya saing di industri fashion rumahan.

#### 4 Kesimpulan

Motivasi kerja karyawan memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan kinerja di Home Industri Anuratu Store Classy Vintage. Faktor-faktor pendukung seperti suasana kerja yang nyaman dengan nuansa kekeluargaan, kecocokan antara pekerjaan dengan minat dan keahlian karyawan, serta apresiasi dan penghargaan yang diberikan secara rutin mampu meningkatkan semangat kerja dan produktivitas secara signifikan. Fleksibilitas dalam sistem penggajian juga memberikan rasa aman secara finansial sehingga karyawan dapat fokus dan berkinerja optimal. Namun, terdapat pula beberapa hambatan yang mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja karyawan, seperti beban kerja yang berat terutama saat terjadi lonjakan pesanan dan keterbatasan fasilitas serta ruang kerja yang kurang memadai. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, sementara fasilitas yang kurang menunjang berpotensi menurunkan kenyamanan serta efisiensi kerja. Kondisi ini bila tidak dikelola dengan baik dapat mengakibatkan penurunan fokus, produktivitas, dan kualitas hasil produksi. Dampak dari berbagai faktor tersebut terlihat jelas pada aspek kecepatan, ketelitian, dan konsistensi kualitas produk. Motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih efisien dan bertanggung jawab, serta meningkatkan kerja sama tim yang solid melalui komunikasi terbuka dan lingkungan kerja suportif. Sebaliknya, hambatan yang ada jika tidak ditangani akan menurunkan kinerja secara keseluruhan, yang tidak hanya berpengaruh pada hasil produksi tetapi juga pada kepuasan pelanggan dan reputasi usaha. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang efektif serta perbaikan fasilitas sangat diperlukan untuk menjaga motivasi dan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

#### Referensi

- [1] S. Subroto, "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tegal Shipyard Utama," *J. Ekon. Dan Kewirausahaan*, vol. 12, no. 1, p. 18, 2018.
- [2] G. S. Pratama, "Kepuasan Konsumen Dipengaruhi Kualitas Produk, Kualitas Citra Merek Dan Strategi Pemasaran Pada Baju Merek Barley Division," *Progr. Stud. Manaj. Feb, U N P Kediri*, pp. 270–279, 2024.
- [3] Fahrudin and S. Fajriya, "Pengaruh Motivasi dan Dukungan Sosial Terhadap Minat Berwirausaha Pada Mahasiswa Program Studi Ekonomi," *J. Artif. Intell. Digit. Bus.*, vol. 4, no. 2, p. 4338, 2025.
- [4] D. Junaedi and M. Y. Pratama, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas

- Kinerja Perangkat Desa Kedung Rejoso Kecamatan Kotaanyar Kabupaten Probolinggo,” *RIGGS J. Artif. Intell. Digit. Bus.*, vol. 4, no. 2, p. 2550, 2025.
- [5] A. Kittisak, “Tantangan dan Strategi Pengelolaan Persediaan pada Usaha Kecil dan Menengah di Industri Kosmetik: Sebuah Tinjauan,” *Int. J. Inf. Technol. Comput. Sci. Appl.*, vol. 1, no. 2, 2023.
- [6] J. Deddy, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Ecobuss*, vol. 4, no. 1, 2016.
- [7] Y. Citriadin, *Metode Penelitian Kualitatif (Suatu Pendekatan Dasar)*. Sanabil Creative, 2020.
- [8] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. 2013.
- [9] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif Dan R&D*. Bandung: alfabeta, 2023.
- [10] N. H. A. Hardani, H. Andriani, and Dkk, *Buku Metode Penelitian Kualitatif*. Revista Brasileira de Linguística Aplicada, 2020.