



Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Nor Coffee Indonesia

Muhammad Sutan Romanov Rabzikski Vosri*, Dian Galuh Pratita, Setyo
Andi Nugroho, Fandyka Yufriza Ali

Politeknik Negeri Jember, Jember, Indonesia

Penulis Korespondensi: roman.sutan15@gmail.com

ARTIKEL INFO Dikirim: 26 Juli 2024 Diterima: 19 Juli 2025 Diterbitkan: 21 Juli 2025

ABSTRAK

Pendahuluan. Sumber daya manusia (SDM) perlu diorganisir untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi ilmu yang dapat mengatur dan memajemen SDM yang ada pada perusahaan. MSDM dapat terlaksana melalui motivasi kerja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. PT NOR Coffee Indonesia mempekerjakan lebih kurang 200 karyawan dengan berbagai macam latar belakang, perlu dilakukan penerapan MSDM melalui motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan agar mencapai tujuan perusahaan. Penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT NOR Coffee Indonesia.

Metode Pengumpulan Data. Penelitian dilaksanakan di PT NOR Coffee Indonesia pada tahun 2024 selama 1 bulan. *Purposive sampling* digunakan untuk menentukan responden sebanyak 10 responden. Data dikumpulkan menggunakan data primer berupa wawancara dan sekunder berupa laporan dari perusahaan. Data dianalisis dengan cara reduksi data, penyajian data, dan pengambilan kesimpulan.

Hasil dan Diskusi. Motivasi kerja yang terdiri dari beberapa indikator yaitu lingkungan kerja, supervisi, jaminan pekerjaan, dan peraturan yang fleksibel berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan PT NOR Coffee Indonesia. Meskipun terdapat beberapa indikator yang tidak sesuai dibandingkan dengan keadaan umum perusahaan lainnya, namun karyawan terbiasa dan memaklumi sehingga tidak mempengaruhi buruk terhadap kinerja karyawan.

Simpulan. Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian dapat disimpulkan bahwa penerapan motivasi kerja yang dilakukan di PT NOR Coffee Indonesia berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci:

*Petunjuk Penulisan,
Jagad Tani. Template
Artikel*

ABSTRACT

Introduction. Human resources (HR) need to be organized to achieve company goals. Human resource management (HRM) is a science that can organize and manage HR in the company. HRM can be carried out through work motivation which can affect employee performance. PT NOR Coffee Indonesia employs approximately 200 employees with various backgrounds, it is necessary to implement HRM through work motivation to improve employee performance in order to achieve company goals. Research was conducted to determine the effect of work motivation on employee performance of PT NOR Coffee Indonesia.

Data Collection Method. The research was conducted at PT NOR Coffee Indonesia in 2024 for 1 month. Purposive sampling was used to determine 10 respondents. Data was collected using primary data in the form of interviews and secondary data in the form of reports from the company. Data was analyzed by reducing data, presenting data, and drawing conclusions.

Result and Discussion. Work motivation which consists of several indicators, namely work environment, supervision, job guarantee, and flexible regulations, has a good effect on the performance of PT NOR Coffee Indonesia employees. Although there are several indicators that are not in accordance with the general situation of other companies, employees are accustomed to and understand that it does not adversely affect employee performance.

Conclusion. Based on the results and discussion of the research, it can be concluded that the application of work motivation carried out at PT NOR Coffee Indonesia has a good effect on employee performance.

Keyword:

Employee Performance, Human Resource Management, Work Motivation

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sumber daya satu-satunya yang memiliki keinginan, akal, pikiran, dan keterampilan. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungan, sedangkan prestasi/kinerja dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasan. Keinginan inilah yang harus dimanfaatkan perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang terarah, meningkatkan kinerja karyawan, dan mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja berbanding lurus dengan kinerja karyawan yang berarti semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi menjadi langkah awal seseorang untuk terdorong melakukan tindakan karena faktor internal dan eksternal untuk mencapai kebutuhan atau keinginan yang dibutuhkan.

Pengadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan dapat tercapai jika kinerja karyawan baik. Kinerja karyawan dapat dirangsang melalui motivasi kerja. Motivasi merupakan motif atau alasan yang mendorong perilaku manusia untuk mencapai tujuan (Wibowo, 2014). Motivasi juga sering diartikan dengan istilah dorongan yang berarti tenaga yang menggerakkan jiwa dan jasmani untuk berbuat. Menurut Syarief, *et al* (2022) motivasi kerja didefinisikan sebagai “pendorong” secara psikologis kepada seseorang yang menentukan tingkat usaha (*level of effort*), arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam organisasi, dan tingkat ketahanan atau kegigihan di dalam menghadapi suatu halangan atau asalah (*level*

of persistence). Untuk mencapai kinerja yang optimal maka motivasi kerja yang tinggi dalam diri karyawan sangat dibutuhkan.

Pembentukan motivasi kerja seseorang sangat kompleks, kekompleksan tersebut menyesuaikan perkembangan kepribadian atau motif manusia. Setiap manusia memiliki motivasi yang berbeda-beda. Menurut Mulyadi (2015) motivasi seseorang dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dalam diri manusia itu sendiri, sedangkan faktor eksternal berasal dari lingkungan luar. Mulyadi (2015) membagi faktor-faktor tersebut lebih rinci yaitu faktor eksternal meliputi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, dan peraturan yang fleksibel. Sedangkan faktor internal meliputi keinginan hidup, memiliki barang, mendapatkan pengakuan, memperoleh penghargaan, dan berkuasa.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas terhadap tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Syarief, *et al*, 2022). Menurut Mathis & Jackson (2011) indikator kinerja dibagi menjadi 5 macam yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. Indikator kuantitas yaitu banyaknya barang atau jasa yang dihasilkan dan diselesaikan, kualitas yaitu seberapa baik proses dan penyelesaian pekerjaan, ketepatan waktu yaitu ketepatan waktu penyelesaian barang, dan kehadiran yaitu seberapa sering karyawan hadir ketika bekerja.

Ketika penulis melakukan observasi di PT NOR Coffee Indonesia menemukan permasalahan perihal keterlambatan hadir karyawan dan waktu penyelesaian barang. Padahal pimpinan perusahaan setiap pagi melakukan *briefing* untuk memberikan motivasi ataupun membahas pekerjaan yang akan dilakukan. Perusahaan tersebut bergerak dibidang pembuatan alat dan mesin, khususnya mesin *roaster* dan mesin *processor coffee*. PT NOR Coffee memberdayakan masyarakat sekitar, hingga memiliki karyawan sekitar lebih dari 200 orang dengan tingkat pendidikan mulai SMP, SMA/K, hingga perguruan tinggi. Berbagai latar belakang pendidikan karyawan dapat dioptimalkan sebaik mungkin dengan manajemen SDM melalui motivasi kerja agar berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan. Untuk itu penulis mengangkat judul penelitian "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT NOR Coffee Indonesia".

METODE

Metode yang digunakan yaitu kualitatif deskriptif. Penelitian dilaksanakan pada tahun 2024 selama 1 bulan. Sampel atau responden yang digunakan yaitu *purposive sampling* sebanyak 10 responden yang terdiri dari 6 ketua setiap divisi, 1 karyawan IT, 1 karyawan manufaktur, 3 karyawan QC, 2 karyawan admin & HRD, 2 karyawan inventori, dan komisaris PT NOR Coffee Indonesia.

Alat yang digunakan untuk meneliti berupa printer, kertas, laptop, *smartphone*, dan bulpoin. Menggunakan data primer berupa wawancara dan data sekunder berupa laporan dari perusahaan. Data yang dikumpulkan berasal dari wawancara, dokumentasi, dan observasi terhadap responden dan keadaan sekitar secara langsung. Terdapat tiga aktivitas dalam analisis data kualitatif yaitu reduksi data, penyajian data.

Faktor motivasi kerja yang diteliti yaitu faktor eksternal yang terdiri dari lingkungan kerja, supervisi yang baik, jaminan pekerjaan, dan peraturan yang fleksibel. Sedangkan indikator kinerja karyawan yang digunakan terdiri dari kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan kehadiran karyawan. Faktor dan indikator yang diteliti dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 1 Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Dimensi
Motivasi Kerja (X)	Lingkungan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> Bersih Bebas dari kebisingan Pencahayaan yang cukup
	Supervisi	<ul style="list-style-type: none"> Kedekatan supervisor dengan karyawan Sifat kepemimpinan Menguasai lika-liku pekerjaan
	Jaminan Pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> Terjaminnya pekerjaan karyawan
	Peraturan	<ul style="list-style-type: none"> Pembuatan peraturan
	Fleksibel	<ul style="list-style-type: none"> Penerapan peraturan
	Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> Banyaknya tugas dan batang yang diselesaikan
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> Baik atau bagusnya proses dan hasil menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang dikehendaki perusahaan
	Ketepatan Waktu	<ul style="list-style-type: none"> Ketepatan karyawan menyelesaikan pekerjaan
	Kehadiran	<ul style="list-style-type: none"> Kehadiran

Sumber: Mulyadi (2015) dan Mathis & Jackson (2011)

PEMBAHASAN

Gambar 1
Kualitas Alat dan Mesin PT NOR Coffee Indonesia

• Roasting						
TIME	BT (°C)	ET (°C)	Gas (Mbar)	Air (%)	BURNER	EVENTS/NOTE
0	254	278	300	20	300	
1	82	194	300	40	300	Up 73°C
2	74	195	300	40	300	
3	88	199	300	40	300	
4	99	202	300	40	300	
5	110	203	300	50	300	
6	119	220	300	50	300	
7	130	226	300	50	300	
8	139	232	300	50	300	Dry End
9	149	241	300	50	270	
10	159	245	300	50	270	
11	163	249	300	50	270	
12	170	261	300	50	270	
13	177	263	300	50	270	First Crack 181°C
14	183	264	300	50	200	
15	186	261	300	70	200	
16	194	259	300	80	150	2 Second Crack
17	201	255	300	80	150	
18	221	251	300	80	70	

Uji Pelayanan

Dalam pengoprasian mesin sangrai kopi (*Coffee Roaster*) diperlukan dua orang operator yang bertugas untuk menangani bahan sebelum dan sesudah proses, mengontrol panas dan perubahan warna pada biji kopi yang sedang diproses. Dapat disimpulkan tingkat kemudahan penggunaan mesin roasting tipe N15Ki ini, sebagai berikut.

- Menghidupkan Mesin : Nyaman
- Penyetelan Mesin : Nyaman
- Pengoperasian Mesin : Nyaman
- Kenyamanan Operator : Nyaman
- Keamanan Operator : Nyaman

Sumber: PT NOR Coffee Indonesia

Gambar 3
Jumlah Barang yang Diselesaikan dan Ketepatan Waktu

Tanggal	Barang	Jumlah			
3	Huller 200 kg	1	25	Sorter 100 kg	1
3	Roaster A3000i	1	25	Roaster N1000i	1
3	Sorter 1 ton	1		Roaster N15Ki	
14	Roaster N15Ki	1	25	Roaster N1000i	1
18	Dryer 750 kg	1	29	Roaster N1000i	1
20	Roaster A1000i	1	29	Sorter 100 kg	1
20	Sortasi 100 kg	1	31	Pulper 1 ton	1
20	Roaster N1000i	2	31	Roaster A300i	1
23	Sorter 100 kg	1		Total	20
23	Roaster N1000i	1			
	Roaster N1000i	2			
25	Roaster A5000i	1			

Sumber: PT NOR Coffee Indonesia

Berdasarkan hasil penelitian pada Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT NOR Coffee Indonesia yang dilaksanakan dari bulan Maret hingga April 2024 selama 1 bulan. Diperoleh hasil data terkait motivasi kerja yang mencakup lingkungan kerja, supervisi yang baik, jaminan pekerjaan, dan peraturan yang fleksibel serta kinerja karyawan yang mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kehadiran sebagai berikut:

Lingkungan Kerja

Tabel 2 Hasil Wawancara Indikator Lingkungan Kerja Dengan Responden

No	Nama	Bersih	Kebisingan	Pencapaian	Kinerja karyawan			
					Kuantitas	Kualitas	Waktu	Hadir
1	Nandar	Bersih	Bising	Terang	Sesuai	Sesuai	Tepat waktu	Selalu hadir, tepat waktu
2	Sugeng	Bersih	Bising	Terang	Sesuai	Sesuai	Tepat waktu	Selalu hadir, tepat waktu
3	Supriyono	Bersih	Bising	Terang	Sesuai	Sesuai	Tepat waktu	Selalu hadir, tepat waktu
4	Baruna	Bersih	Bising	Terang	Sesuai	Sesuai	Tepat waktu	Selalu hadir, tepat waktu
5	Roviki	Bersih	Bising	Terang	Sesuai	Sesuai	Tepat waktu	Selalu hadir, tepat waktu
6	Adel	Bersih	Bising	Terang	Sesuai	Sesuai	Tepat waktu	Selalu hadir, tepat waktu
7	Hanif	Bersih	Bising	Terang	Sesuai	Sesuai	Tepat waktu	Selalu hadir, tepat waktu

8	Phriyandoko	Bersih	Bising	Terang	Sesuai	Sesuai	Tepat waktu	Selalu hadir, tepat waktu
9	Ani	Bersih	Sangat Bising	Terang	Sesuai	Sesuai	Tepat waktu	Selalu hadir, tepat waktu
10	Nova	Bersih	Bising	Terang	Sesuai	Sesuai	Tepat waktu	Selalu hadir, tepat waktu
Total	Bersih: 10; Bising: 9, Sangat Bising: 1; Terang: 10							

Sumber: Data Primer

Berdasarkan dari hasil tabel di atas. Seluruh responden yang diwawancara menjawab lingkungan kerja perusahaan termasuk bersih. Perusahaan memberlakukan aturan agar setiap karyawan menjaga kebersihan tempat kerja masing-masing. Alasan perusahaan memberlakukan hal tersebut agar tercipta kedisiplinan karyawan. Menurut Febriani (2018) kedisiplinan kerja yang diterapkan oleh perusahaan akan memberikan rasa tanggung jawab karyawan terhadap apa yang dilakukan dalam pekerjaan. Perusahaan hanya mempekerjakan 1 orang untuk membersihkan area luar perusahaan saja untuk membersihkan sampah-sampah dedaunan. Kebersihan sebagian besar wilayah perusahaan dikerjakan oleh karyawan sehari-hari. Kebersihan lingkungan kerja memberikan rasa nyaman ketika karyawan NOR Coffee Indonesia bekerja sesuai dengan penelitian Prabowo, *et al* (2018) yang menyatakan bahwa pegawai merasa nyaman dalam bekerja apabila lingkungan kantor atau ruangnya bersih dan mempunyai sirkulasi udara yang baik. Barang yang diproduksi berhubungan langsung dengan konsumsi konsumen sehingga harus dijaga kebersihannya dan membuktikan komitmen perusahaan untuk menjaga kehygienisan barang yang diproduksi seperti *green bean* kopi dan alat mesin kopi yang diproduksi.

Kondisi di perusahaan tergolong bising bahkan sangat bising. Terdapat 9 responden menyatakan bising dan 1 responden menyatakan sangat bising. Divisi yang terdampak akibat kebisingan yang ditimbulkan yaitu divisi QC. Karena membutuhkan ketenangan dan ketelitian ketika melakukan pengujian agar kecacatan yang ada pada alat mesin kopi dapat terdeteksi dan dapat fokus menganalisis *log roast* mesin *roaster* untuk menemukan pengaturan *roaster* yang efisien dan efektif. Perusahaan perlu mengatasi kebisingan dengan cara memasang peredam suara di area kantor atau meletakkan lokasi ruangan kantor agak lebih jauh dari area bengkel agar karyawan dapat lebih fokus bekerja pada divisi QC dan admin. Sesuai dengan penelitian Az-Zahra & Kautsar (2024) yang menyatakan bahwa dengan menggunakan bahan yang kedap suara, suara aktivitas di kantor dan suara dari luar dapat diredam, hal ini memungkinkan para karyawan agar lebih fokus pada tugas mereka tanpa terganggu oleh suara kebisingan dari luar.. Meskipun merasa terganggu, karyawan menyelesaikan pekerjaannya tidak terhambat atau terlambat karena kebisingan di perusahaan dan menyesuaikan diri. Cara yang dapat dilakukan karyawan untuk meredam kebisingan dengan cara menutup ruangan serapat-rapatnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan, seluruh karyawan setuju bahwa kondisi pencahayaan di perusahaan terang. Pencahayaan perusahaan berasal dari cahaya matahari, lampu ruangan, atau lampu sorot. Pencahayaan yang terang dapat menghindari karyawan dari kecelakaan kerja. Hal tersebut dikarenakan perusahaan menggunakan alat-alat produksi yang berisiko tinggi seperti alat pemotong besi, mesin bubut, api, dan instalasi kabel listrik. Pemotongan bagian-bagian alat mesin kopi yang diproduksi membutuhkan kepresisian dalam pemotongannya. Pada saat proses *finishing* dilakukan pemasangan kabel dan penyolderan membutuhkan cahaya terang untuk menghindari kesalahan pemasangan kabel. Sesuai dengan pernyataan Jayanti, *et al* (2016) yang

menyatakan penyebab kecelakaan akibat lingkungan kerja erat kaitannya dengan pencahayaan, sehingga upaya dalam mengoptimalkan tingkat pencahayaan dapat mengurangi risiko kecelakaan kerja. Berdasarkan analisis dalam penilitain Diannita (2020) menyimpulkan bahwa pencahayaan berkontribusi terhadap kecelakaan kerja di tempat kerja.

Supervisi

Tabel 3 Hasil Wawancara Indikator Supervisi yang Baik

No	Nama	Super-visor	Kepemi-mpinan	Menguasai Masalah Pekerjaan	Kinerja karyawan			
					Kuantitas	Kualitas	Waktu	Hadir
1	Nandar	Dekat	Tegas	Menguasai	Sesuai	Sesuai	Tepat Waktu	Selalu hadir, tepat waktu
2	Sugeng	Dekat	Tegas	Menguasai	Sesuai	Sesuai	Tepat Waktu	Selalu hadir, tepat waktu
3	Supri	Sangat dekat	Tegas	Menguasai	Sesuai	Sesuai	Tepat Waktu	Selalu hadir, tepat waktu
4	Baruna	Sangat dekat	Tegas	Menguasai	Sesuai	Sesuai	Tepat Waktu	Selalu hadir, tepat waktu
5	Roviki	Sangat dekat	Tegas	Menguasai	Sesuai	Sesuai	Tepat Waktu	Selalu hadir, tepat waktu
6	Adel	Dekat	Tegas	Menguasai	Sesuai	Sesuai	Tepat Waktu	Selalu hadir, tepat waktu
7	Hanif	Dekat	Tegas	Menguasai	Sesuai	Sesuai	Tepat Waktu	Selalu hadir, tepat waktu
8	Phriyan-doko	Dekat	Tegas	Menguasai	Sesuai	Sesuai	Tepat Waktu	Selalu hadir, tepat waktu
9	Ani	Dekat	Tegas	Menguasai	Sesuai	Sesuai	Tepat Waktu	Selalu hadir, tepat waktu
10	Nova	Dekat	Tegas	Menguasai	Sesuai	Sesuai	Tepat Waktu	Selalu hadir, tepat waktu
Total	Dekat: 7, Sangat Dekat: 3; Tegas: 10; Menguasai: 10							

Sumber: Data Primer

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan responden, sebanyak 7 responden merasa dekat dengan supervisi dan 3 responden merasa sangat dekat dengan supervisi. Ketika bekerja banyak cara yang dilakukan supervisor ataupun pimpinan perusahaan untuk merangkul karyawan. Salah satu cara yang dilakukan mendekati diri dengan karyawan yaitu dengan *briefing*. Pimpinan perusahaan juga sering melakukan *briefing* setiap pagi bertujuan untuk membahas pekerjaan yang akan dikerjakan pada hari itu, mendorong karyawan untuk lebih giat, atau hanya sekadar doa bersama untuk memulai pekerjaan. Dalam penelitian Robaya, *et al* (2021) *briefing* dapat memicu semangat yang timbul dalam diri karyawan untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik dari atasan atau dari lingkungan kerja serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan di lakukan dalam perusahaan. Diadakannya *briefing* maka terjalin komunikasi antara pimpinan perusaha/supervisi dengan karyawan, karyawan merasa lebih dekat dengan pimpinan ataupun supervisi dan

kekompakan antar karyawan dapat terjalin. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Pramana, *et al.* (2022) yang menyatakan bahwa komunikasi yang baik saat *briefing* yang dapat membuat suasana lebih segar dan dapat menyelesaikan permasalahan dengan memberikan solusi satu sama lain.

Seluruh responden mengatakan bahwa kepala divisi atau pimpinan perusahaan NOR Coffee Indonesia bersikap tegas ketika bekerja namun santai di luar pekerjaan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan maupun kepala divisi tergolong gaya kepemimpinan situasional. Kepemimpinan situasional maksudnya yaitu gaya memiliki sifat yang tegas dan disiplin akan tetapi masih mempertimbangkan dan memahami kemampuan bawahannya atau orang-orang yang dipimpinnya dalam suatu kegiatan atau organisasi (Igiriza, 2017). Dikatakan gaya kepemimpinan situasional yang diterapkan di NOR Coffee Indonesia karena dalam keseharian bekerja pimpinan atau kepala divisi memberikan arahan atau instruksi secara langsung ke karyawan (*telling*), berdiskusi bersama jika menemukan masalah di pekerjaan (*selling*), turut serta dalam penyelesaian masalah (*participating*), dan memberikan kesempatan karyawan untuk menyelesaikan masalah (*delegating*). Hal tersebut sesuai dengan empat gaya kepemimpinan situasional menurut (Safaria, 2004) yang dibagi menjadi kepemimpinan situasional instruktif (*telling*), konsultatif (*selling*), partisipatif (*participating*), dan delegatif (*delegating*). Pimpinan juga memberikan kesempatan karyawan untuk mengatasi masalah yang ada dan mempercayakan karyawan berdasarkan kompetensinya. Menurut Rifauddin (2020) kelebihan kepemimpinan situasional menjadikan bawahan menjadi lebih kreatif karena diberi kepercayaan penuh oleh atasan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan kompetensinya.

Terbukti dari hasil wawancara dengan responden, sepuluh responden menyatakan kepala divisi dan pimpinan perusahaan mampu menguasai lika-liku pekerjaan. Pimpinan dan kepala divisi memberikan kesempatan ke karyawan untuk memecahkan masalah yang dihadapi, jika tidak memungkinkan maka dibantu langsung oleh pimpinan ataupun kepala divisi. Tidak jarang juga pimpinan dan kepala divisi memecahkan masalah serta memberi solusi. Pimpinan dan kepala divisi yang ikut andil atau terjun langsung dalam menyelesaikan pekerjaan bersama karyawan termasuk ke dalam ciri-ciri kepemimpinan demokrtaris yang baik. Seperti yang disampaikan oleh Irdayanti, *et al* (2021) ciri-ciri salah satunya yaitu melakukan kerja sama dengan bawahan. Maksudnya pemimpin yang baik dapat melakukan kerjasama dan saling berpartisipasi lansung dengan bawahannya supaya dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawab bersama demi tercapainya tujuan perusahaan.

Jaminan Pekerjaan

Tabel 4 Hasil Wawancara Indikator Jaminan Pekerjaan

No	Nama	Jaminan Pekerjaan	Kinerja karyawan			
			Kuantitas	Kualitas	Waktu	Hadir
1	Nandar	Terjamin	Sesuai	Sesuai	Tepat waktu	Selalu hadir, tepat waktu
2	Sugeng	Terjamin	Sesuai	Sesuai	Tepat waktu	Selalu hadir, tepat waktu
3	Supriyono	Terjamin	Sesuai	Sesuai	Tepat waktu	Selalu hadir, tepat waktu
4	Baruna	Terjamin	Sesuai	Sesuai	Tepat waktu	Selalu hadir, tepat waktu
5	Roviki	Terjamin	Sesuai	Sesuai	Tepat waktu	Selalu hadir, tepat waktu
6	Adel	Terjamin	Sesuai	Sesuai	Tepat waktu	Selalu hadir, tepat waktu

7	Hanif	Terjamin	Sesuai	Sesuai	Tepat waktu	Selalu hadir, tepat waktu
8	Phriyandoko	Terjamin	Sesuai	Sesuai	Tepat waktu	Selalu hadir, tepat waktu
9	Ani	Terjamin	Sesuai	Sesuai	Tepat waktu	Selalu hadir, tepat waktu
10	Nova	Terjamin	Sesuai	Sesuai	Tepat waktu	Selalu hadir, tepat waktu
Total	Terjamin: 10					

Sumber: Data Primer

Seluruh responden menyatakan merasa terjamin pekerjaannya. Responden tidak menerima kontrak kerja sebelum bekerja begitupun dengan karyawan lainnya. Alasan perusahaan tidak memberikan kontrak kerja karena di perusahaan memberdayakan masyarakat sekitar dan masih memberlakukan sistem kekeluargaan. Menurut Dunggio dan Basri (2019), apabila karyawan mengetahui pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan perusahaan memperkerjakan karyawan sesuai dengan kesepakatan yang tertuang dalam kontrak kerja maka akan mendorong karyawan untuk bekerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Didalam kontrak kerja juga terdapat masa kerja karyawan untuk memastikan lama pekerjaan karyawan. Meskipun karyawan tidak memperoleh kontrak kerja, karyawan merasa terjamin pekerjaannya. Karena karyawan yang terus dipekerjakan yaitu karyawan yang memiliki kedisiplinan, kejujuran, dan etos kerja yang tinggi. Kriteria yang diterapkan perusahaan seperti itu dapat mendorong atau memotivasi karyawan untuk lebih giat bekerja dan bekerja dengan disiplin serta jujur. Dengan begitu, jaminan pekerjaan yang diberikan perusahaan mempengaruhi baik terhadap kinerja karyawan di PT NOR Coffee Indonesia

Peraturan Fleksibel

Tabel 4 Hasil Wawancara Indikator Peraturan Fleksibel

No	Nama	Pembuatan Peraturan	Penerapan Peraturan	Kinerja karyawan			
				Kuanti	Kuali	Waktu	Hadir
1	Nandar	Fleksibel	Fleksibel	Sesuai	Sesuai	Tepat Waktu	Selalu hadir, tepat waktu
2	Sugeng	Fleksibel	Fleksibel	Sesuai	Sesuai	Tepat Waktu	Selalu hadir, tepat waktu
3	Supri	Fleksibel	Fleksibel	Sesuai	Sesuai	Tepat Waktu	Selalu hadir, tepat waktu
4	Baruna	Fleksibel	Fleksibel	Sesuai	Sesuai	Tepat Waktu	Selalu hadir, tepat waktu
5	Roviki	Fleksibel	Fleksibel	Sesuai	Sesuai	Tepat Waktu	Selalu hadir, tepat waktu
6	Adel	Fleksibel	Fleksibel	Sesuai	Sesuai	Tepat Waktu	Selalu hadir, tepat waktu
7	Hanif	Fleksibel	Fleksibel	Sesuai	Sesuai	Tepat Waktu	Selalu hadir, tepat waktu
8	Phriyan-doko	Fleksibel	Fleksibel	Sesuai	Sesuai	Tepat Waktu	Selalu hadir, tepat waktu
9	Ani	Fleksibel	Fleksibel	Sesuai	Sesuai	Tepat Waktu	Selalu hadir, tepat waktu

10	Nova	Fleksibel	Fleksibel	Sesuai	Sesuai	Tepat Waktu	Selalu hadir, tepat waktu
Total	Pembuatan peraturan fleksibel: 10; Penerapan peraturan fleksibel: 10						

Sumber: Data Primer

Berdasarkan hasil wawancara dengan responden, seluruh responden menyatakan pembuatan dan penerapan peraturan di PT NOR Coffee Indonesia termasuk fleksibel. Ketika membuat peraturan perusahaan, pimpinan tidak melibatkan karyawan secara langsung dalam pembuatannya. Meskipun begitu, pimpinan perusahaan memperhatikan situasi dan kondisi karyawannya. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan Latief, *et al* (2019) peraturan perusahaan dibuat oleh pimpinan perusahaan namun tetap memperhatikan Pimpinan tidak jarang memberi toleransi terkait aturan yang tidak dilaksanakan oleh karyawan. Toleransi yang diberikan tidak hanya sekedar diberikan begitu saja, terdapat syarat yang diberikan untuk setiap toleransi.

Peraturan yang fleksibel menjadikan karyawan merasa tidak terbebani ketika bekerja sehingga mempengaruhi baik terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan terlambat hadir bekerja, pimpinan biasanya memberikan toleransi asalkan karyawan telah izin sebelumnya. Namun, toleransi keterlambatan dapat disalahgunakan oleh karyawan untuk bermalas-malasan datang tepat waktu ataupun meremehkan aturan pimpinan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Wardani (2019) karena peraturan yang fleksibel, terdapat beberapa karyawan yang sengaja terlambat karena tidak terdapat peraturan yang mengekang ataupun sanksi yang diberikan perusahaan. Untuk mencegah hal tersebut, perusahaan membatasi izin sebanyak 3 kali dalam sebulan. Jika lebih dari itu maka perusahaan akan mencutikan atau merumahkan karyawan.

Pimpinan sebenarnya menerapkan standar operasi prosedur (SOP) ketika karyawan bekerja. SOP yang dimaksud yaitu memakai perlengkapan alat pelindung diri (APD) seperti sepatu ketika bekerja untuk mengurangi resiko kecelakaan kerja, kacamata untuk menghindari benda asing masuk ke mata ketika bekerja, dan masker untuk menghindari terhidupnya partikel-partikel halus dari cat. Hal tersebut sudah tercantum dalam Permenakertrans No.8 Pasal 4 Ayat 1 2010. Namun dalam pelaksanaannya, karyawan tidak menggunakan APD tersebut. Alasannya karena APD mengganggu mobilitas karyawan ketika bekerja. Karyawan cenderung lebih nyaman tanpa menggunakan APD dan lebih berhati-hati ketika bekerja. Karena banyak yang tidak memakai APD maka perusahaan tidak mewajibkan penggunaan APD.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengamatan dan pembahasan pengaruh motivasi kerja terhadap karyawan di PT NOR Coffee Indonesia dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT NOR Coffee Indonesia. Faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja seperti lingkungan kerja, supervisi, jaminan pekerjaan, dan perturan yang fleksibel.

DAFTAR PUSTAKA

- Az-Zahra, K. N dan Kautsar, S. 2024. Analisis Pengaruh Layout Kantor Yang Cerdas Untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan: Studi Pada PT. Chunsan Group Indonesia. *Jurnal Inovasi Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis dan Digital*. 1(2). 153-170
- Diannita, R. 2020. Analisis Illumination Level Terhadap Kecelakaan Kerja Di Rumah Sakit XYZ Indonesia. *Journal of Industrial Hygiene and Occupational Health*, 5(1), 1-14

Muhammad Sutan Romanov Rabzikski Vosri, dkk., *Pengaruh Motivasi Kerja*

Dunggio, M., & Basri, S. 2019. Pengaruh Sistem Kerja Kontrak dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Erha Clinic. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. 16(2). Hal. 166-174

Febriani, F. 2018. Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan. Bandung: STEI SETMBI. Hal. 138-145

Igiriza, M. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Yogyakarta*. Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Irdayanti, I. 2021. Kepemimpinan Demokratis (Studi pada Kepemimpinan Kepala Dinas Pendidikan Kota Makassar). Program Sarjana Universitas Negeri Makassar

Jayanti, L., Manyullei, S., & Bujawati, E. 2016. Kesehatan Lingkungan Udara Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Syekh Yusuf Kabupaten Gowa. *HIGIENE: Jurnal Kesehatan Lingkungan*, 2(1), 33-40

Latief, A., Rosalina, D., & Apiska, D. 2019. Analisis Hubungan Antar Manusia Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 1(3), 127-131

Mathis, L. R dan Jackson, H. J. 2011. *Human Resource Management*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Salemba Empat

Mulyadi. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Alfabeta. Bandung

Prabowo, L., Sanusi, A., & Sumarsono, T. G. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 8(1), 24-31

Pramana, S. B., & Harahap, A. T. 2022. Pengaruh Peran Supervisor dan Briefing Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra Honda Motor Titipapan Medan. *Jurnal Bisnis Corporate*. 7(2). 54-65

Rifauddin, M., Munardji, M., Halida, A. N., & Kholis, N. 2020. Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Situasional di Perpustakaan Akademik. *Jurnal Berkala Ilmu Perpustakaan dan Informasi*. 16(2). Hal. 184-197

Robaya, E., & Sunarsih, S. 2021. Efektivitas Briefing Terhadap Kinerja Petugas Kesehatan Di Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Benyamin Guluh. *Media Kesehatan Politeknik Kesehatan Makassar*, 16(2), 207-211

Safaria, T. 2004 *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Garaha Ilmu

Syarief, F., A. Kurniawan, Z. Dwanita Widodo, H. Nugroho, Rimayanti, E. Siregar, A. Apricia Isabella, Fitriani, D. J, K. Zufri Hasrudy Siregar, Y. Zamrodah, M. Jahri, I. Wayan Gede

Muhammad Sutan Romanov Rabzikski Vosri, dkk., *Pengaruh Motivasi Kerja*

Suarjana, dan Salmia. Cetakan pertama. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Widina Bhakti Persada

Transmigrasi, P. M. T. K. D. 2010. Republik Indonesia Nomor PER/08/MEN/VII/2010 Alat Pelindung Diri

Wardani, Z. R. 2019. *Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Tanteke Screen Printing Ponorogo*. Program Sarjana Institut Agama Islam Negeri Ponorogo

Wibowo. 2014. *Prilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada