

Analisis Faktor Motivasi Kerja Berdasarkan Status Kepegawaian pada Workshop GBI

Analysis Of Work Motivation Factors Based On Employment Status At The Workshop GBI

Rizki Firmansyah¹, Amilia Tresnawati²

^{1,2}, Universitas Teknologi Digital, Bandung, Indonesia,

Narahubung: Rizki Firmansyah¹, email: rizki10121171@digitechuniversity.ac.id

Info Artikel

Riwayat Artikel:
Diajukan: 27/07/2025
Diterima: 27/07/2025
Diterbitkan: 31/07/2025

Kata Kunci:
Status Kepegawaian; Motivasi Kerja;
Produktivitas

A B S T R A K

Workshop GBI, sebagai pusat produksi frame dan album foto di bawah naungan Perdana Photo Group, mempekerjakan karyawan tetap, kontrak/borongan, dan harian yang memiliki pola motivasi berbeda, sehingga menimbulkan tantangan dalam menjaga efisiensi dan kualitas. Penelitian ini bertujuan mengeksplorasi peran status kepegawaian terhadap motivasi kerja dan produktivitas serta merumuskan rekomendasi kebijakan SDM yang responsif. Metode studi kasus kualitatif digunakan dengan pengumpulan data melalui wawancara semi-terstruktur sembilan informan, observasi partisipatif, dan analisis dokumentasi internal (laporan produksi, absensi, dan SPK). Analisis tematik mengungkap tema motivasi: pekerja borongan termotivasi oleh capaian kuantitas, harian oleh kontribusi tim, dan tetap oleh otonomi teknis serta inovasi; ketiga sumber motivasi ini bersinergi untuk memenuhi kuota, kelancaran alur, dan peningkatan proses. Disiplin waktu, interaksi informal, dan pembagian tugas yang jelas juga memperkuat iklim kerja. Berdasarkan temuan, direkomendasikan penyusunan indikator kinerja sesuai status, pelatihan berkelanjutan, perbaikan ventilasi dan pengelolaan limbah, serta penerapan gaya kepemimpinan partisipatif yang humanis dan tegas.

A B S T R A C T

Workshop GBI, as the production center for frames and photo albums under Perdana Photo Group, employs permanent, piece-rate (contract), and daily workers who exhibit distinct motivational patterns, posing challenges to maintaining efficiency and quality. This study aims to explore the impact of employment status on work motivation and productivity, and to formulate responsive HR policy recommendations. A qualitative case study approach was employed, collecting data through semi-structured interviews with nine informants, participatory observation, and internal document analysis (production reports, attendance records, and SPKs). Thematic analysis identified motivational themes: piece-rate workers are driven by quantitative achievements, daily workers by team contribution, and permanent staff by technical autonomy and innovation; these drivers synergize to meet quotas, streamline workflows, and improve processes. Time discipline, informal interactions, and clear task allocation further reinforce the work climate. Based on these findings, recommendations include tailored performance indicators, continuous training, improved ventilation and waste management, and the adoption of a participatory leadership style that balances humanistic and directive approaches.

Keywords:
Employment Status; Work
Motivation; Productivity
This work is licensed under a
[Creative Commons Attribution 4.0
International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

<https://doi.org/10.55916/frima.v1i7>

e – ISSN: 2656-6362
p – ISSN: 2614-6681

©2025 Proceeding FRIMA, All rights reserved.

1. Pendahuluan

Workshop GBI memegang peranan strategis dalam industri produksi album dan frame foto di Indonesia, namun menghadapi ketidakseimbangan motivasi kerja di antara karyawan tetap, borongan, dan harian yang berpotensi menimbulkan efisiensi alur produksi yang menurun. Data Badan Pusat Statistik menunjukkan peningkatan jumlah tenaga kerja nasional dari 131,05 juta (2021) menjadi 139,85 juta (2023), tetapi distribusi motivasi menurut status kepegawaian belum merata (BPS, 2024). Dalam praktiknya, karyawan tetap cenderung memelihara motivasi yang stabil berkat kepastian kerja dan fasilitas pendukung, sedangkan pekerja borongan dan harian mengalami fluktuasi motivasi yang sangat dipicu oleh insentif finansial berbasis output (Hasibuan, 2020; Putri, 2021). Sementara itu, teori Herzberg (2019) menegaskan bahwa *hygiene factors* seperti gaji dan kondisi kerja hanya mencegah ketidakpuasan tanpa memicu motivasi, dan *motivators* seperti pengakuan serta peluang pengembangan karier yang meningkatkan kepuasan jangka panjang. Penelitian ini mencoba menjawab urgensi tersebut dengan menginvestigasi secara kualitatif bagaimana status kepegawaian berperan pada persepsi, faktor pembentuk, dan interaksi motivasi intrinsik, ekstrinsik, serta keadilan serta implikasinya pada produktivitas tim produksi di Workshop GBI.

Tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Menganalisis persepsi karyawan tetap, borongan, dan harian terhadap motivasi kerja mereka di Workshop GBI.
- 2) Mengidentifikasi faktor-faktor yang membentuk perbedaan motivasi kerja berdasarkan status kepegawaian.
- 3) Menjelaskan bagaimana ketidakseimbangan motivasi kerja berperan pada produktivitas dan efisiensi tim produksi.
- 4) Menganalisis interaksi antara dorongan motivasi intrinsik, ekstrinsik, dan persepsi keadilan di kalangan karyawan tetap, borongan, dan harian.

2. Kajian Teori

Motivasi kerja dipahami sebagai dorongan internal dan eksternal yang menentukan intensitas, arah, dan ketahanan usaha karyawan dalam melaksanakan tugas (Ryan & Deci, 2020). Motivasi intrinsik muncul dari kebutuhan akan otonomi, kompetensi, dan *relatedness* kebutuhan dasar psikologis yang memfasilitasi rasa tanggung jawab dan kepuasan personal (Deci & Ryan, 2020). Sebaliknya, motivasi ekstrinsik berkaitan dengan imbalan finansial, penghargaan formal, dan pengakuan sosial yang memicu perilaku kerja (Gagné & Forest, 2018).

Perceived Organizational Support menegaskan bahwa karyawan yang merasa organisasi peduli dan menghargai kontribusinya cenderung menunjukkan keterikatan tinggi dan berkomitmen pada tujuan perusahaan (Eisenberger et al., 2021). Model *Job Demands-Resources* menyatakan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan (beban kuantitatif, target waktu) dan sumber daya (dukungan atasan, fasilitas kerja, jadwal jelas) menentukan tingkat *engagement* versus risiko *burnout* (Bakker & Demerouti, 2022).

Keadilan organisasi (*Organizational Justice*) menekankan pentingnya keadilan distributif, prosedural, dan interpersonal dalam membentuk persepsi *fairness* yang memengaruhi motivasi dan loyalitas karyawan (Colquitt et al., 2018). *Goal-Setting Theory* menggarisbawahi efektivitas sasaran yang spesifik, terukur, dan menantang, disertai umpan balik, dalam memacu kinerja dan memelihara motivasi melalui siklus pencapaian tujuan (Locke & Latham, 2019).

Konsep *security-insecurity* Maslow revisi modern menjelaskan bahwa rasa aman kerja keamanan finansial dan kepastian status merupakan fondasi kebutuhan *safety* yang mendukung fokus karyawan pada kebutuhan pengembangan diri (Maslow, 2020). Apabila keamanan ini terganggu, karyawan cenderung mengalami stress dan menurunkan komitmen pada tugas lanjutan.

Keseluruhan teori tersebut akan diuji dalam konteks produksi Workshop GBI untuk memahami bagaimana kombinasi faktor intrinsik, ekstrinsik, keadilan, dan keamanan berperan pada motivasi dan produktivitas lintas status kepegawaian.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan deduktif-induktif dipakai untuk menelaah motivasi kerja menurut status kepegawaian di Workshop GBI. Unit analisis adalah karyawan produksi berstatus tetap, borongan, dan harian yang dipilih secara purposive sampling (≥ 1 bulan pengalaman, bersedia diwawancara).

Data primer diperoleh melalui:

1. Wawancara semi-terstruktur (pedomantematik, audio direkam).
2. Observasi partisipatif (catatan lapangan interaksi & alur kerja).
3. Dokumentasi (SPK harian, laporan produksi, data absensi, dan foto area kerja).
4. Data sekunder berupa literatur akademik dan laporan resmi perusahaan.

Teknik pengumpulan data: wawancara mendalam, observasi langsung, dan studi dokumentasi. Semua informan memberikan persetujuan, dan mematuhi protokol etika penelitian.

Metode analisis dijalankan dalam tiga tahap:

- 1) Pra-analisis: transkripsi wawancara dan verifikasi dokumen.
- 2) Analisis tematik: pengkodean (terbuka – aksial – selektif) untuk merumuskan tema.
- 3) Triangulasi sumber: membandingkan temuan wawancara (W), observasi (O), dan dokumentasi (D) demi meningkatkan kredibilitas.

Validitas internal dijaga melalui *cross-checking* antar-informan dan *peer-debriefing*; reliabilitas dijaga dengan audit trail dan dokumentasi kode. Dengan prosedur ini, setiap langkah analisis dapat dipertanggungjawabkan.

4. Hasil Dan Pembahasan

Berdasarkan tujuan penelitian, berikut dipaparkan temuan utama yang diperoleh melalui triangulasi wawancara (W), observasi (O), dan dokumentasi (D).

Tabel 1. Hasil Analisis Faktor Motivasi Kerja Berdasarkan Status Kepegawaian Pada Workshop GBI

Tema	Sub-Tema	Temuan	Sumber
Motivasi Intrinsik	Ketepatan Waktu & Disiplin	Semua status datang tepat waktu ($> 90\%$ hadir), ritual penataan akhir shift, borongan memanfaatkan jeda istirahat untuk mengejar target harian.	W, O, D
Motivasi Ekstrinsik & Keadilan	Distribusi Tugas & Fairness	SPK dialokasikan 80 % Magazine oleh tetap, 70 : 30 MDF tetap/borongan; borongan mengeluh ketimpangan antara beban kerumitan dan upah per unit.	W, O, D
Motivasi Sosial & Dukungan	Interaksi Lintas Status	Makan bersama, canda, mentoring spontan, dan kolaborasi teknis lintas status tanpa birokrasi.	W, O
<i>Hygiene Factors</i>	Lingkungan Kerja Terbatas	Pencahayaannya memadai, namun ventilasi buruk dan limbah ringan menumpuk sehingga menimbulkan ketidaknyamanan fisik setelah beberapa jam kerja.	O, D
<i>Goal-Setting & Output</i>	Produksi & Target Mandiri	Album Magnetik ~ 3.600 unit/bln (borongan); produk kompleks ~ 150–337 unit/bln (tetap); semua kelompok menetapkan target mandiri setiap hari.	W, O, D
Motivasi Intrinsik	Ketepatan Waktu & Disiplin	Semua status datang tepat waktu ($> 90\%$ hadir), ritual penataan akhir shift, borongan memanfaatkan jeda istirahat untuk mengejar target harian.	W, O, D
Motivasi Ekstrinsik & Keadilan	Distribusi Tugas & Fairness	SPK dialokasikan 80 % Magazine oleh tetap, 70 : 30 MDF tetap/borongan; borongan mengeluh ketimpangan antara beban kerumitan dan upah per unit.	W, O, D

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa motivasi intrinsik ditopang oleh kedisiplinan waktu dan rasa pencapaian teknis, di mana kelancaran alur kerja sehari-hari menumbuhkan rasa tanggung jawab dan kompetensi. Motivasi ekstrinsik dan persepsi keadilan muncul dari alokasi SPK yang proporsional ketika borongan merasakan ketimpangan upah–kerumitan, semangat kerja menurun. Sementara itu, motivasi sosial terbina melalui interaksi informal lintas status yang memfasilitasi transfer pengetahuan dan mendukung keterikatan tim.

Dari sisi *hygiene factors*, walaupun fasilitas dasar (pencahayaan, kebersihan area utama) memadai, kelemahan sirkulasi udara dan pengelolaan limbah menurunkan kenyamanan operasional, yang menurut Herzberg memicu ketidakpuasan. *Goal-setting* yang mandiri menjadi mekanisme penguatan motivasi bagi setiap kelompok: target kuantitatif mendorong borongan, target kolaboratif memperkuat peran harian, dan benchmarking teknis memacu inovasi bagi karyawan tetap.

Secara keseluruhan, kombinasi dimensi intrinsik-ekstrinsik-sosial bersama kejelasan lingkungan kerja menciptakan sistem motivasi holistik. Temuan ini menegaskan perlunya desain kebijakan SDM yang menyeimbangkan penghargaan finansial, dukungan sosial, dan perbaikan fasilitas sehingga setiap kelompok karyawan dapat mencapai kinerja optimal dan produktivitas tim produksi di Workshop GBI terus meningkat.

5. Penutup

Berdasarkan analisis mendalam melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi di Workshop GBI, dapat disimpulkan bahwa karyawan tetap, harian, dan borongan memiliki motivasi kerja yang dipicu oleh faktor-faktor khas: karyawan tetap terdorong oleh otonomi teknis dan peluang inovasi, karyawan harian oleh dukungan tim dan pengakuan sosial, sedangkan borongan termotivasi oleh pencapaian kuantitas output dan insentif finansial. Perbedaan tersebut ditentukan oleh struktur kompensasi, kejelasan jenjang karir serta akses pelatihan, dan gaya kepemimpinan yang memadukan ketegasan dengan dukungan. Ketidakseimbangan dominasi motivasi ekstrinsik tanpa penyeimbang sosial dan intrinsik berpotensi menciptakan hambatan alur kerja, sementara sinergi antara ketiga dimensi ditopang oleh transparansi prosedur dan target mandiri meningkatkan efisiensi dan throughput produksi. Selain itu, interaksi positif antar status dan persepsi keadilan dalam alokasi tugas juga menjadi fondasi motivasi jangka panjang yang stabil di semua kategori karyawan.

Sebagai tindak lanjut, perlu diterapkan skema penghargaan yang terpersonalisasi dengan bonus kuantitatif bagi pekerja borongan, penghargaan non-finansial bagi karyawan harian, dan dukungan fasilitas inovasi serta pelatihan lanjutan bagi karyawan tetap; disertai sosialisasi rutin atas standar operasional dan audit 360° untuk memastikan distribusi tugas dan mekanisme promosi berlandaskan kompetensi. Pengembangan jalur "*Fast Track to Permanent*" untuk borongan dan harian, lengkap dengan pelatihan teknis dan manajerial, akan memperkuat kesempatan peningkatan karir. Terakhir, peningkatan kualitas lingkungan kerja khususnya ventilasi dan manajemen limbah ringan serta program *job rotation* dan *mentoring* lintas status akan mempererat solidaritas, memperlancar transfer pengetahuan, dan menciptakan iklim kerja yang produktif dan harmonis.

6. Ucapan Terimakasih

Penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih kepada Universitas Teknologi Digital atas bimbingan akademik dan fasilitas yang telah mendukung pelaksanaan penelitian ini. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada Workshop GBI atas kerja sama, data, dan izin lapangan yang diberikan sehingga proses pengumpulan data dapat berjalan lancar. Selain itu, penulis berterima kasih kepada seluruh karyawan Workshop GBI baik karyawan tetap, borongan, maupun harian yang telah bersedia meluangkan waktu untuk menjadi narasumber. Dukungan dan keterbukaan semua pihak menjadi kunci keberhasilan penelitian ini.

7. Referensi

- Badan Pusat Statistik. (2024). Statistik ketenagakerjaan Indonesia 2023. Badan Pusat Statistik.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L., & Ng, K. Y. (2018). Justice at the millennium: A meta-analytic review of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 103(9), 1024–1043. <https://doi.org/10.1037/apl0000306>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2020). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness* (2nd ed.). Guilford Press.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2021). Perceived organizational support: Fostering enthusiastic and productive employees. *Journal of Applied Psychology*, 106(6), 907–924. <https://doi.org/10.1037/apl0000825>
- Gagné, M., & Forest, J. (2018). Extrinsic and intrinsic motivation: The role of compensation systems. *Human Resource Management Review*, 28(3), 390–401. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.07.002>

- Hasibuan, H. (2020). Status kepegawaian dan stabilitas motivasi kerja: Studi kualitatif pada industri manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 15(2), 45–57.
- Herzberg, F. (2019). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review Classics*.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2019). Goal-setting theory: An historical perspective. *International Journal of Management Reviews*, 21(2), 146–163. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12165>
- Maslow, A. H. (2020). Security and insecurity: Revisiting Maslow's hierarchy of needs. *Journal of Humanistic Psychology*, 60(2), 234–245. <https://doi.org/10.1177/0022167820914103>
- Putri, N. A. (2021). Perbandingan kepuasan kerja antara karyawan tetap dan kontrak: Sebuah pendekatan kualitatif. *Jurnal Sosioteknologi*, 8(1), 12–25.