

ANALISIS MOTIVASI KARYAWAN DI RUMAH MAKAN WARUNG KIPUNG

Johannes Shandy Pranoto

Fakultas Manajemen dan Bisnis Universitas Ciputra
E-mail: jshandy@student.uc.ac.id

Abstract: *A research of employee motivation analysis at restaurant Warung Kipung have a purpose to know a motivation of Warung Kipung employee. Motivation have an impact to someone intention to work and then affect to the result of their work. Motivation can be gained from a needs and the needs divided into 3 part which is existence, relatedness, and growth. As this far Warung Kipung has given an existence, relatedness, and growth needs to their employee. The subject of this research is Warung Kipung employee, the other restaurant employee, and the owner of other restaurant which already operate more than 1 year. The object of this research is motivation of Warung Kipung employee. This research is a qualitative research. The result of this research is the motivation of Warung Kipung employee is form from their material needs such as money and residence, work environment, a good co-worker, and an achievement for themselves. From that needs, the employee still hope for more income and that motivates them. In order to increasing Warung Kipung employee motivation, Warung Kipung will give an additional salary if the target achieved, give a comfortable residence by increasing its furniture, and give them a book and television for their need of study. Giving the needs they want will increasing their motivation and their work result.*

Keywords: Motivation, Employee, Restaurant, Needs, Existence, Relatedness, Growth.

Abstrak: Penelitian analisis motivasi karyawan di rumah makan Warung Kipung bertujuan untuk mengetahui motivasi karyawan Warung Kipung. Motivasi berpengaruh terhadap keinginan bekerja seseorang yang juga kemudian berpengaruh terhadap hasil kerja. Motivasi dapat muncul berdasarkan kebutuhan dan kebutuhan terbagi menjadi 3 bagian yaitu *existence*, *relatedness*, dan *growth*. Selama ini Warung Kipung memberikan kebutuhan *existence* (eksistensi), *relatedness* (hubungan), dan *growth* (pertumbuhan) kepada karyawannya. Subjek pada penelitian ini adalah karyawan Warung Kipung, karyawan rumah makan lain dan pemilik rumah makan yang telah berdiri lebih dari 1 tahun. Obyek pada penelitian ini adalah motivasi karyawan Warung Kipung. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Hasil dari penelitian ini adalah motivasi karyawan Warung Kipung merupakan kebutuhan material berupa uang dan tempat tinggal serta lingkungan kerja, rekan kerja yang baik, dan pencapaian terhadap dirinya sendiri. Dari kebutuhan tersebut karyawan masih berharap untuk mendapat hasil yang lebih baik dan hal itu menjadi motivasi mereka. Agar motivasi karyawan Warung Kipung dapat meningkat maka Warung Kipung akan memberikan gaji tambahan jika target tercapai, memberikan tempat tinggal yang lebih nyaman kepada karyawannya dengan menambah perabotan, dan memberikan buku dan televisi untuk mereka agar mereka dapat belajar. Pemberian kebutuhan tersebut dapat meningkatkan motivasi mereka dan hasil kerja mereka.

Kata kunci: Motivasi, Karyawan, Rumah Makan, Kebutuhan, Eksistensi, Hubungan. Pertumbuhan.

PENDAHULUAN

Perkembangan industri makanan dan minuman di Indonesia berkembang dan mengalami peningkatan jumlah penjualan setiap tahunnya. Perkembangan industri makanan dan minuman ini dapat kita lihat pada Gambar 1. Berikut adalah Gambar 1:

Gambar 1. Nilai Penjualan Produk Makanan dan Minuman di Indonesia



Sumber: GAPMMI Tahun 2015

Nilai penjualan makanan dan minuman di Indonesia meningkat dari 900 triliun hingga 1000 triliun lebih pada tahun 2014-2015, hal ini menjadi salah satu alasan rumah Makan Warung Kipung didirikan. Warung Kipung merupakan sebuah rumah makan yang baru memulai usahanya di tahun 2014. Warung Kipung memiliki produk utama yaitu Ikan Patin yang merupakan masakan khas di Banjarmasin. Produk utama Ikan Patin ini ditujukan terutama terhadap konsumen yang telah mengetahui bagaimana kelezatan dari sebuah makanan khas Banjarmasin ini. Permasalahan yang sering terjadi dalam manajemen sumber daya manusia adalah sumber daya manusia tersebut tidak memiliki motivasi atau inisiatif untuk berkembang dan mengembangkan perusahaan. Tenaga kerja yang tidak mengerti dan tidak memiliki inisiatif atas pekerjaannya akan berpengaruh terhadap kurang baiknya pelayanan serta kualitas produk yang disajikan. Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan strategi dalam menghadapi sumber daya manusia dengan judul “Analisis Motivasi Karyawan di Rumah Makan Warung Kipung”.

LANDASAN TEORI

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Ardana et al. (2012:5), manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui berbagai kegiatan seperti perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai dalam manusia untuk mencapai tujuan. Terdapat pengertian lain mengenai manajemen sumber daya manusia yaitu adalah proses penggunaan manusia sebagai tenaga kerja agar semua potensi yang dimilikinya dapat berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan, dengan kata lain manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan dan pemanfaatan individu-individu.

Motivasi

Motivasi adalah kondisi yang membuat karyawan tuntas agar mencapai tujuan perusahaan (Mangkunegara, 2012:61). Sedangkan menurut Ardana et al. (2012:193), motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif dan untuk mengaruhkannya bergantung pada ketangguhan manajer. Motivasi kerja adalah sesuatu hal yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat

kerja (Ardana et al,2012:193).

Jenis-jenis Motivasi

Berdasarkan tujuannya, motivasi terbagi menjadi 2 (Poniman & Hadiyat, 2015:248) yaitu:

1. **Intrinsik**

Motivasi yang membuat seseorang melakukan sesuatu untuk memenuhi kesenangan atau kepuasaan.

2. **Ekstrinsik**

Motivasi yang menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mendapat imbalan dari luar dari pekerjaan.

Teori Motivasi

Teori Hierarki Kebutuhan

Teori ini dikemukakan oleh Abraham Maslow dan lebih terkenal dengan teori Maslow. Teori motivasi ini membagi kebutuhan manusia menjadi 5 tingkatan yaitu:

- 1) Kebutuhan Fisiologis
- 2) Kebutuhan Rasa Aman
- 3) Kebutuhan Sosial
- 4) Kebutuhan Harga Diri
- 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Teori ini mengatakan bahwa setiap kebutuhan memiliki tingkatannya masing-masing dan kebutuhan tersebut muncul setelah kebutuhan sebelumnya terpenuhi. Dapat di lihat pada gambar 2 yang menunjukkan tingkatan kebutuhan tersebut.

Teori ERG

Teori ini membagi kebutuhan menjadi 3 bagian yaitu *Existence* (eksistensi), *Relatedness* (hubungan), dan *Growth* (pertumbuhan). Berdasarkan 3 bagian tersebut kebutuhan dapat dibagi menjadi:

- *Existence* (eksistensi)
Kelompok eksistensi lebih memfokuskan terhadap pemberian kebutuhan material individu. Hal ini dapat berupa gaji, tempat tinggal, kebutuhan fisiologis, kebutuhan material, kebutuhan rasa aman, dan perlindungan diri.
- *Relatedness* (hubungan)
Kelompok hubungan memfokuskan terhadap hasrat yang dimiliki setiap individu untuk berhubungan dengan individu lain, hal ini membuat antar individu untuk berinteraksi. Hal-hal yang termasuk dalam kelompok ini dapat berupa teman, keluarga, hubungan dengan kerabat kerja, perhargaan, dan lingkungan kerja.
- *Growth* (pertumbuhan)
Sedangkan kelompok pertumbuhan berfokus pada keinginan untuk perkembangan individu dari individu itu sendiri. Contoh dalam kelompok ini seperti keinginan karyawan untuk mencapai sesuatu, keinginan untuk berkarir, keinginan untuk menjadi lebih baik, dan lain-lain.

Teori ini mengatakan bahwa kebutuhan tersebut dapat diperoleh secara bersamaan dan tidak memiliki tingkatan dalam pencapaian kebutuhan tersebut.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian dengan pendekatan kualitatif. Menurut Bungin (2014:68), penelitian deskriptif kualitatif bertujuan untuk meringkas kondisi, situasi, atau fenomena realitas sosial yang ada pada obyek penelitian untuk mengetahui realitas ke permukaan sebagai sifat, karakter, gambaran tentang kondisi dan fenomena tertentu. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif karena peneliti ingin mengetahui permasalahan dan solusi lebih dalam melalui sumber.

Subyek dan Obyek Penelitian

Bungin (2014:78) mengatakan bahwa subyek penelitian harus merupakan narasumber atau informan yang dapat memberi informasi terkait dengan judul penelitian. Penelitian ini menentukan subyek penelitian dengan menggunakan prosedur purposif yang berarti penentuan informan berdasarkan kriteria yang sudah ditentukan yang berkaitan dengan masalah penelitian (Bungin,2014:107). Obyek penelitian ini adalah motivasi karyawan. Penelitian ini memiliki subyek yang berasal dari 3 macam kriteria informan, yaitu:

- 1) Karyawan Warung Kipung yang telah bekerja dengan waktu terlama di Warung Kipung dan mengerti berbagai tugas yang ada di Warung Kipung.
- 2) Karyawan yang bekerja dibidang usaha yang sama yang telah sukses bertahan lebih dari 1 tahun.
- 3) Manajer atau pemilik dari usaha yang akan dijadikan narasumber karena mereka berhasil mengelola usahanya dengan karyawan yang tidak sedikit dan mengerti bagaimana menghadapi karyawan dengan berbagai permasalahannya.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dari penelitian ini adalah dengan menggunakan studi dokumentasi dan teknik wawancara untuk mendapatkan informasi. Dokumentasi adalah metode yang digunakan untuk mengetahui data historis, kumpulan data ini disebut dokumen dalam arti yang luas seperti foto, CD, catatan, dan sebagainya (Bungin, 2014:124). Menurut Sugiyono (2012:231), wawancara semiterstruktur adalah wawancara yang lebih bebas pelaksanaannya dibanding dengan wawancara terstruktur. Tujuannya untuk menemukan permasalahan dengan lebih luas dan terbuka dimana narasumber memberikan pendapat dan ide. Penelitian ini menggunakan metode wawancara semiterstruktur karena peneliti dapat menggali data lebih luas dan mendapatkan data lebih banyak dari narasumber. Cara membaca data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan transkrip dari hasil wawancara. Transkrip adalah data wawancara yang diketik dan data utama dari wawancara (Emzir, 2012:72).

Validitas dan Reliabilitas

Validitas adalah kesesuaian antara data yang diperoleh dari obyek penelitian dengan data yang disajikan oleh peneliti (Sugiyono, 2012:267). Oleh karena itu data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang diperoleh dari obyek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik triangulasi untuk menguji kebenaran datanya. Teknik triangulasi adalah pemeriksaan data melalui berbagai sumber dengan berbagai waktu dan cara. Menurut Sugiyono (2012:273), teknik Triangulasi Sumber dilakukan dengan cara pemeriksaan data yang diperoleh melalui berbagai sumber. Penelitian ini menggunakan triangulasi sumber karena penelitian dari data yang berbeda dapat memberikan sudut pandang serta solusi yang lebih akurat terhadap hasil penelitian. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik dependabilitas, peneliti melakukan penelusuran selama proses penelitian dengan melihat konsistensi jawaban yang didapat dari narasumber selama proses pengumpulan data. Teknik dependabilitas berdasar pada asumsi keterulangan dan replikabilitas (Emzir, 2012:80).

Metode Analisis Data

Analisis data adalah menyederhanakan data yang telah diperoleh menjadi lebih mudah disajikan dan dibaca. Analisis data bertujuan untuk informasi yang diperoleh menjadi lebih jelas dan mudah dimengerti. Peneliti dalam penelitian ini menggunakan analisis data dengan beberapa tahap, yaitu (Sugiyono, 2012:246):

- 1) Pengumpulan Data

Data yang didapat dari hasil dokumentasi dan wawancara dicatat dalam catatan lapangan yang terbagi menjadi 2 aspek yaitu deskripsi dan refleksi. Catatan deskripsi adalah catatan yang dialami langsung oleh peneliti tanpa terpengaruh dari pendapat peneliti, sedangkan catatan refleksi adalah catatan mengenai komentar dan penafsiran peneliti mengenai hasil yang diperoleh. Proses pengumpulan data dapat dilakukan sesudah ataupun sebelum penelitian dilakukan.

- 2) Reduksi Data

Reduski data adalah proses seleksi terhadap data yang sudah diperoleh dari pengumpulan data. Peneliti akan melakukan reduksi data dengan menseleksi data dan membuang data yang tidak diperlukan atau menyimpang terlalu jauh dari topik penelitian agar dapat menyajikan data yang akurat dan dapat menarik kesimpulan dengan tepat.

3) Penyajian Data

Penyajian data adalah menyajikan kumpulan informasi yang telah diperoleh dan diseleksi. Penyajian dapat disajikan dalam bentuk uraian singkat, bagan, matriks, grafis, dan lain-lain agar tidak menyimpang dari pokok pembahasan. Data yang disajikan merupakan data yang sesuai dengan yang diteliti.

4) Kesimpulan

Penarikan kesimpulan adalah memahami atau mencari tau makna dari data yang telah diperoleh, diseleksi, dan disajikan. Kesimpulan diambil berdasarkan data dan catatan yang diperoleh dilapangan agar dapat diverifikasi dan memiliki validitas agar membuat kesimpulan menjadi kokoh.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Profil Warung Kipung

Warung Kipung merupakan rumah makan yang menyajikan makanan khas daerah Banjarmasin yaitu ikan patin bakar dan soto banjar. Dengan bertemakan makanan khas Banjarmasin, menu lainnya pun dibuat menyerupai seperti rumah makan yang ada di Banjarmasin yaitu dengan menyediakan empal jagung, ikan lais, ikan seluang, dan lain-lain. Target konsumen Warung Kipung ini sendiri merupakan masyarakat sekitar daerah Warung Kipung dan orang yang sudah mengenal masakan banjar. Bahan baku yang digunakan merupakan bahan yang langsung berasal dari Banjarmasin.

Warung Kipung telah berdiri lebih dari 1 tahun dan memiliki karyawan 10 pada awalnya. Seiring dengan berjalaninya waktu, terdapat banyak permasalahan dengan sumber daya manusia yang menyebabkan dikurangnya karyawan yang ada di Warung Kipung. Permasalahan yang sering terjadi adalah kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja sehingga menyebabkan kelalaian dan menurunnya kualitas kerja yang dihasilkan.

Profil Informan

Pada tabel berikut merupakan narasumber yang diwawancara pada penelitian ini:

Tabel 1. Profil Informan

No.	Nama dan Inisial	Keterangan
1.	Ria Mulia (RM)	Pemilik Restoran 5 Rasa Banjarmasin
2.	Johan (JO)	Karyawan Restoran Lezat Baru
3.	Darmawan Henry (DH)	Pemilik Restoran Lezat Baru
4.	Prio Pambadi (PP)	Manajer Operasional Cafe Effronte
5.	Bu Yunarti (YU)	Karyawan Warung Kipung
6.	Febriana Ayu Lestari (AN)	Karyawan Warung Kipung

Sumber : Data yang Diolah

Analisis Hasil Wawancara

Existence (eksistensi)

Menurut teori ERG, *existence* merupakan kebutuhan yang tergolong ke arah kebutuhan material individu. Kebutuhan tersebut dapat berupa uang, rasa aman, tempat tinggal, kebutuhan sehari-hari, dan lain-lain. Kebutuhan uang tersebut dapat berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan masing-masing individu yang memiliki perbedaan masalah dan kebutuhan hidup. Kebutuhan tersebutlah yang dapat menjadi salah satu motivasi karyawan dalam bekerja.

Dalam wawancara yang dilakukan, Yuniarti mengatakan bahwa gaji merupakan motivasi yang mendasari ia bekerja karena ia perlu mencukupi kebutuhan sehari-harinya dan juga kebutuhan keluarga. Sedangkan Febriana bekerja karena motivasinya memenuhi kebutuhan hidup, keluarga, dan untuk masa depannya.

“Motivasi saya untuk mendapatkan gaji untuk mencukupi kebutuhan rumah tangga dan untuk biaya sekolah anak agar bisa meneruskan ke sekolah yang lebih tinggi, dan yang utama untuk membantu meringankan beban suami” (YU-E, H-1)

“Motivasi saya berkerja di warung Kipung ini ialah untuk memenuhi kebutuhan hidup dan demi masa depan entah untuk hidup yang lebih baik atau untuk keluarga sendiri” (AN-E, I-1)

Dan bagi karyawan Warung Kipung Yuniarti dan Febriana, alasan utama dan harapan mereka dalam bekerja adalah agar hasil yang mereka terima dapat meningkat sesuai dengan apa yang telah mereka lakukan. Kebutuhan yang diharapkan dapat meningkat tidak hanya masalah gaji tetapi juga tempat tinggal yang lebih baik.

“Harapan saya saat bekerja dengan cara saya bekerja agar supaya mendapat hasil lebih dari apa yang saya lakukan dan apa yang sudah saya lakukan dapat dihargai” (YU-E, H-1)

“Saya berharap saat saya berkerja semua kebutuhan saya dapat terpenuhi dan saya mendapat hasil sesuai yang saya kerjakan” (AN-E, I-1)

“Gini, menurut saya dengan memberi tempat tinggal lagi yang lebih baik dari ini dan saya berharap dari hasil yang saya terima dapat meningkat demi kebutuhan masa depan.” (AN-E, I-2)

Relatedness (hubungan)

Relatedness dalam pengertian teori motivasi ERG adalah motivasi yang didapat melalui kebutuhan yang berkaitan dengan keinginan individu berinteraksi dengan individu lainnya. Kebutuhan ini salah satu alasan seseorang untuk termotivasi dalam bekerja. Contoh dari kebutuhan ini adalah lingkungan tempat ia bekerja, hubungan kerjanya dengan karyawan lain ataupun dengan manajer atau bos langsung, kebutuhan berteman dan bersosialisasi, keperluan keluarga, penghargaan atau pujian, dan lain-lain.

Yuniarti mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kerjanya dan lingkungan ada yang nyaman dan ada yang tidak. Ketidaknyamanan dapat berasal dari pihak lain dan hal tersebut membuat ia tidak termotivasi kerja, sebaliknya ada juga lingkungan dan hubungan dengan majikan dan karyawan lain yang enak yang membuat ia termotivasi bekerja. Kepedulian dari majikan dan keikutsertaan majikan dalam membantu karyawan dikatakan Yunarti membantu meningkatkan semangat kerja karyawan.

Sedangkan karyawan Warung Kipung lain yang bernama Febriana mengatakan bahwa lingkungan kerja, rekan kerja, dan hubungan dengan majikannya sangat berpengaruh terhadap kerjanya dan keputusannya untuk bertahan pada pekerjaannya. Rekan kerja yang tidak baik membuat lingkungan kerja tidak nyaman dan membuat Febriana tidak ingin untuk bekerja lagi, begitu juga sebaliknya jika rekan kerja yang dapat saling membantu satu sama lain dapat membuat lingkungan kerja jadi nyaman. Toleransi dari majikan menjadi salah satu hubungan baik yang dirasakan oleh Febriana selama bekerja.

Growth (pertumbuhan)

Teori motivasi ERG dalam bagian *growth* mengarah kepada pencapaian diri sendiri terhadap apa yang ia kerjakan. Kebutuhan ini berasal dari dirinya sendiri dan diperlukan untuk pencapaian tersendiri seperti

keinginan untuk lebih pintar dan mengetahui banyak hal, menambah wawasan, menambah pengalaman, menambah kemampuan, keinginan untuk memajukan suatu usaha atau keinginan untuk diri sendiri lebih maju, dan lain-lain.

Sebagai karyawan Warung Kipung, Yunarti dan Febriana juga memiliki pencapaian selama mereka bekerja. Yunarti mengatakan ingin menambah kemampuan diri sendiri dan juga ingin memajukan usaha tempat ia bekerja atas keinginan dirinya sendiri. Febriana pun sebagai karyawan ingin menambah wawasan dan pengalamannya dalam bekerja, ia pun mempelajari hal-hal yang bisa ia pelajari selama bekerja di Warung Kipung.

“Pencapaian saya untuk diri sendiri memang ada, saya ingin mempelajari resep-resep terbaru yang belum saya ketahui, dan saya harus bisa membantu Warung Kipung supaya lebih maju dan jika Warung Kipung makin maju, kesejahteraan karyawan dan juga diri saya sendiri juga makin baik kan.” (YU-G, H-2)

“Ga ada yang nyuruh tapi itu inisiatif saya sendiri supaya memajukan Warung Kipung dengan harapan kita.” (YU-G, H-2)

“Ya saya selama berkerja di Kipung saya ingin menjadi yang lebih baik, ingin mengetahui cara memasak, beradaptasi dilingkungan kerja, cara menghormati tamu dan mempelajari pembukuan, dan intinya saya ingin mencari pengalaman dan pengetahuan saya sendiri.” (AN-G, I-2)

Pembahasan

Existence (eksistensi)

Berdasarkan data yang didapat dan setelah menganalisis data, terdapat beberapa hasil bahwa motivasi seseorang dalam bekerja merupakan memenuhi kebutuhan hidupnya, walaupun kebutuhan tersebut berbeda-beda, ada yang kebutuhan sehari-hari, ada yang ingin sukses dan kehidupan lebih baik, mendapatkan gaji dan tunjangan, kebutuhan keluarga, dan tempat tinggal. Dengan pemenuhan kebutuhan tersebut akan membuat mereka merasa aman dan tenang, sehingga mereka dapat bekerja lebih baik dan memiliki motivasi untuk kebutuhan mereka yang lebih dari yang mereka miliki saat ini. Kebutuhan ini sesuai dengan teori ERG bagian eksistensi menurut Bangun (2012:316), bahwa kebutuhan eksistensi merupakan kebutuhan yang berhubungan dengan kebutuhan fisik dan material.

Saat ini Warung Kipung memberikan gaji, kebutuhan tempat tinggal dan kebutuhan makan kepada karyawannya. Hal yang diberikan terhadap karyawan tersebut sudah dirasa cukup oleh karyawan Warung Kipung. Kedepannya Warung Kipung ingin memberikan tunjangan lain berupa gaji tambahan jika target omset tercapai. Tunjangan tersebut diberikan kepada karyawannya yang dimaksud untuk memotivasi kerja mereka. Selain itu rencana lain yaitu memberikan fasilitas tempat tinggal yang lebih ditingkatkan dengan memberikan kasur, lemari, dan perabotan lainnya.

Relatedness (hubungan)

Hasil analisa data lainnya juga ditemukan yaitu kebutuhan interaksi antar individu dan juga lingkungan pekerjaan mereka. Berdasarkan data yang telah dianalisa, untuk menjaga hubungan dan lingkungan pekerjaan dapat dilakukan dengan cara pemberian kebebasan dan kompensasi. Kompensasi yang dimaksud jika seseorang memiliki salah dalam bekerja dapat diberi kesempatan lagi dan dapat berupa pemberian kebebasan untuk libur atau dengan kata lain waktu luang jika memiliki keperluan pribadi atau keperluan lainnya. Cara lain adalah lingkungan kerja dianggap seperti keluarga sendiri, setiap ada masalah diselesaikan dan sebagai pemilik atau manajer harus berbaur dan membantu bekerja sama dengan karyawan lain, hal tersebut dapat membuat karyawan lain termotivasi. Hubungan sesama karyawan dan hubungan karyawan dengan pihak lain diluar tempat mereka bekerja juga dapat memberi dampak dalam motivasi kerja mereka. Hasil tersebut sesuai dengan teori motivasi ERG bagian *relatedness* yaitu mengenai hubungan antar individu dan lingkungan kerja menurut Bangun (2012:316). Kebutuhan mengenai *relatedness* tersebut merupakan kebutuhan antar individu untuk saling berinteraksi dengan individu lainnya dengan cara bersosialisasi dan berhubungan baik dengan orang lain.

Saat ini Warung Kipung memiliki karyawan yang dapat bekerjasama dengan baik dan memiliki hubungan sesama karyawan yang baik. Hubungan karyawan dengan pemilik juga baik, karena pemilik ikut membantu menjaga dan melaksanakan tugas di Warung Kipung dan pemilik dapat memberi toleransi terhadap karyawan jika terdapat salah. Hubungan antar karyawan juga selalu diperhatikan oleh pemilik agar tidak ada konflik. Kedepannya Warung Kipung ingin agar pemilik dan karyawan dapat lebih dekat seperti keluarga dan dianggap seperti keluarga sehingga keinginan karyawan dapat dimengerti dan Warung Kipung juga akan memberi kepercayaan terhadap karyawan dalam bekerja.

Growth (pertumbuhan)

Dalam masalah *growth* juga ditemukan bahwa pencapaian seseorang dalam bekerja, membuat mereka termotivasi. Dari data, pencapaian untuk lebih maju dalam bidang pendidikan menjadi salah satu motivasi dalam bekerja. Pencapaian lain adalah ada yang ingin menambah wawasan dan ilmu serta pengalaman berdasarkan pada tempat ia bekerja sekarang. Pencapaian tersebut memotivasi agar bekerja lebih baik yang bertujuan untuk dirinya sendiri maupun tempat ia bekerja. Pencapaian ini terdapat dalam teori ERG *growth* oleh Bangun (2012:316), yaitu *growth* merupakan kebutuhan yang mendorong seseorang memiliki keinginan untuk menjadi lebih baik untuk diri sendiri atau lingkungan sekitar.

Karyawan Warung Kipung saat ini terlihat memiliki kemauan dalam belajar hal-hal yang mereka belum bisa selama bekerja dan juga mereka memiliki keinginan untuk membantu Warung Kipung untuk lebih maju. Dari hal tersebut terlihat motivasi kerja mereka. Warung Kipung akan memberikan dan menyediakan buku, majalah, dan televisi yang dapat membuat dan membantu mereka untuk belajar.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Setelah melakukan penelitian ini, diketahui bahwa motivasi karyawan Warung Kipung adalah memenuhi kebutuhan kehidupan, kenyamanan dari lingkungan kerja, dan keinginan untuk belajar serta memajukan Warung Kipung. Hal tersebut merupakan alasan utama yang memotivasi seseorang untuk bekerja bahkan bekerja lebih baik dari sebelumnya. Hal ini disebabkan oleh tingginya kebutuhan seseorang yang selalu ada dan selalu ingin lebih. Selain itu lingkungan kerja yang nyaman memberikan kepuasaan dalam bekerja dan menyebabkan seseorang bertahan dalam pekerjaannya tersebut. Gangguan-gangguan dari pihak luar pekerjaan dapat berpengaruh terhadap keinginan dan motivasi kerja seseorang. Jika mereka merasa nyaman pada saat bekerja, mereka akan termotivasi untuk bekerja setiap harinya, begitu juga sebaliknya jika mereka memiliki atau mendapat tekanan, mereka tidak akan ingin bekerja dengan baik. Keinginan seseorang dalam pencapaian untuk dirinya sendiri dan lingkungannya juga berpengaruh dalam motivasi mereka. Jika seseorang dapat memiliki keinginan untuk mendapatkan sesuatu kemajuan untuk mereka sendiri dalam pekerjaan mereka, mereka tidak akan ragu untuk belajar dan bekerja dengan lebih baik di tempat kerja mereka. Akan tetapi hal ini tidak dapat diberikan tetapi muncul dari dalam diri orang itu sendiri. Dari hal-hal tersebut diambil kesimpulan jika ingin meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah dengan cara mencukupkan kebutuhan mereka, memberikan lingkungan serta perasaan yang nyaman saat bekerja, dan memberikan sesuatu yang membuat mereka ingin belajar untuk diri mereka sendiri, karena jika kebutuhan dapat terpenuhi, lingkungan kerjalah yang mendukung mereka untuk bertahan dalam bekerja, dan keinginan mereka untuk lebih maju mendorong mereka bekerja lebih baik.

Keterbatasan dan Saran

Penelitian ini memiliki keterbatasan hanya meneliti kebutuhan yang menjadi motivasi karyawan dan tidak meneliti hal lain seperti manajemen perusahaan. Keterbatasan akan jawaban yang diberikan saat wawancara oleh karyawan karena karyawan tidak ingin menjelaskan rumah makan atau pemilik rumah makan. Saran bagi Warung Kipung

- Memberikan tunjangan lain berupa uang tambahan jika target tercapai
- Memberikan tempat tinggal yang lebih nyaman dengan menambah perabotan
- Memberikan kepercayaan kepada karyawan
- Lebih mendekatkan diri dengan karyawan dan dianggap seperti keluarga agar mereka merasa diperhatikan

selama bekerja

- Memberikan toleransi dan pengarahan jika berbuat salah
- Memberikan buku, majalah, dan televisi yang dapat membuat karyawan belajar lebih baik dan menambah pengetahuan yang dapat berguna untuk dirinya sendiri dan Warung Kipung

Saran bagi penelitian selanjutnya

- Penelitian ini menggunakan teori motivasi ERG dan saran bagi peneliti selanjutnya menggunakan teori motivasi maslow yang melihat motivasi berdasarkan kebutuhan yang memiliki tingkatan yang harus dicapai terlebih dahulu.
- Peneliti selanjutnya diharap mengkaji masalah motivasi lebih dalam melalui aspek manajemen seperti kelebihan dan kekurangan yang ada pada rumah makan terhadap karyawan, serta memberikan solusi dan evaluasi terhadap kekurangan yang berkaitan dengan motivasi karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Bungin, B. (2014). *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Emzir. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif : Analisis Daata*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Poniman, F., & Hadiyat, Y. (2015). *Manajemen STIFIn*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.