

**ANALISIS FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
MOTIVASI KERJA KARYAWAN BAGIAN BARISTA DAN KITCHEN  
PADA OFFICE COFFEE BANJARMASIN**

Gt. Siti Liyani Salsabila  
Lyanisalsabila24@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) motivasi berpengaruh terhadap kerja karyawan Office Coffee Banjarmasin, (2) kendala atau masalah dalam memotivasi kerja karyawan Office Coffee Banjarmasin. Rancangan penelitian ini adalah penelitian deskriptif analisis dengan penelitian kualitatif dan merupakan penelitian survey. Responden dalam penelitian ini adalah pimpinan dari Office Coffee Banjarmasin. Hasil penelitian menunjukkan (1) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kerja karyawan Office Coffee Banjarmasin, (2) kendala atau masalah berpengaruh signifikan dalam memotivasi kerja karyawan Office Coffee Banjarmasin.

**Kata Kunci :** Motivasi, Kendala atau Masalah, Kerja Karyawan

**ABSTRACT**

This study aims to examine: (1) motivation affects the work of Banjarmasin Office Coffee employees, (2) obstacles or problems in motivating Banjarmasin Office Coffee employees. The design of this research is descriptive analysis research with qualitative research and is a survey research. Respondents in this study were the head of Office Coffee Banjarmasin. The results showed (1) motivation had a significant effect on the work of Office Coffee Banjarmasin employees, (2) constraints or problems had a significant effect on motivating the work of Office Coffee Banjarmasin employees.

**Keywords :** Motivation, Constraints or Problems, Employee Work

## PENDAHULUAN

### 1) Latar Belakang

Pentingnya kompetensi SDM di era saat ini yaitu untuk mengetahui kualitas seseorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. SDM yang tinggi sangat menentukan dimana suatu bangsa akan berkembang menjadi lebih maju. Kualitas SDM sangat membantu perusahaan untuk mengetahui sejauh mana seorang karyawan dapat bekerja optimal dan memberikan kontribusi yang sesuai dengan keinginan perusahaan. Jika Sumber Daya Manusianya rendah, maka sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Pentingnya peran motivasi juga untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Bahwa motivasi merupakan penyebab dan pendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Anoraga (2014), Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Sedangkan Menurut Hasibuan (2015), Motivasi berasal dari kata latin *Movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upanyanya untuk mencapai kepuasan. Hasibuan (2015), menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap motivasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Motivasi sangat penting dalam suatu organisasi/perusahaan karena pimpinan membagikan pekerjaan kepada stafnya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Maka dari itu banyak faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan, salah satu faktornya adalah kepemimpinan, dalam hal ini peran pemimpin sangat penting untuk para pegawai karena seorang pemimpin mempunyai tugas. Salah satu tugasnya yaitu menyarankan fikiran atau pendapat orang lain serta berusaha agar pegawai mempunyai motivasi tinggi untuk melaksanakan pekerjaannya. Pada umumnya kompensasi juga menjadi faktor serta perhatian bagi suatu perusahaan, kesalahan dalam penetapan kompensasi bisa membuat perusahaan mengalami kerugian.

Motivasi seseorang itu tergantung pada kekuatan dari motivasi itu sendiri. Dorongan ini yang menyebabkan mengapa seseorang itu berusaha mencapai tujuan tertentu, baik sadar maupun tidak sadar. Dorongan ini pula yang menyebabkan seseorang itu berperilaku yang dapat mengendalikan dan memelihara kegiatan-kegiatan dan menetapkan arah umum yang harus ditempuh oleh orang tersebut. Adapun tujuan merupakan sesuatu yang ingin dicapai yang berada diluar dari individu. Kadangkala tujuan diartikan sebagai suatu harapan untuk mendapatkan penghargaan. Penghargaan bukan dalam bentuk uang akan tetapi juga dapat berupa kenaikan pangkat istimewa ataupun berupa tanda jasa lain sebagainya.

Meningkatkan kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil yang optimal. Ketika seseorang pegawai/karyawan merasakan peningkatan kerja dalam bekerja, tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan motivasi kerja dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal.

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang berperan aktif dalam setiap kegiatan perusahaan. Dengan peningkatan kinerja karyawan dapat dikatakan sebagai respon umum motivasi kerja karyawan berupa perilaku yang diberikan dengan pekerjaan. Seseorang karyawan yang masuk dan bergabung dalam suatu perusahaan mempunyai seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan masa lalu yang menyatu dan bentuk suatu harapan yang diharapkan dapat dipenuhi ditempatnya bekerja. Meningkatkan kinerja karyawan akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan karyawan dengan kenyataan yang ditemui dan didapatkan dari tempat ia bekerja.

Apabila pengelolaan pegawai dilakukan dengan baik, maka perusahaan akan mendapatkan sumber daya manusia yang baik. Demi tercapainya tujuan, perusahaan membutuhkan pegawai yang memiliki motivasi untuk membangun semangat kerja yang tinggi, berpotensi untuk kemajuan perusahaan, serta untuk menghasilkan sumber daya manusia yang dapat bekerja efisien maka diperlukan motivasi kepada karyawan. Dengan motivasi rendah pegawai tidak memiliki semangat

kerja, sehingga karyawan mudah menyerah untuk menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kinerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih semangat melaksanakan pekerjaannya.

Karyawan yang melaksanakan kinerja secara efektif dan efisien hasilnya dapat mempengaruhi peningkatan prestasi kerja lembaga sehingga tujuan suatu perusahaan yang telah ditetapkan akan tercapai sebagai motivasi kerja karyawan. Seperti yang dikemukakan Hendi Subendi dan Sahya Anggara (2010:189) bahwa “Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar periode dari suatu organisasi tempat seseorang tersebut bekerja”.

Pada Office Coffee Banjarmasin cara pemimpin memotivasi karyawan dengan cara memberikan arahan, pandangan, dan meyakinkan karyawan karirnya akan menjadi lebih baik jika dia mau berkembang bersama-sama dengan perusahaan, dan pemimpin juga melakukan riset terhadap karyawannya untuk melihat potensi yang ada pada karyawan untuk menentukan posisi mana yang lebih tepat untuk karyawan tersebut, serta memberikan kompensasi berupa kenaikan gaji bagi karyawan yang kinerjanya bagus pada perusahaan.

Berdasarkan penjelasan diatas dan mengingat begitu pentingnya dalam meningkatkan kerja karyawan yang bisa menghasilkan kepuasan kerja, dimana kinerja karyawan akan menentukan ketercapaian tujuan suatu perusahaan. Oleh karena itu peneliti akan mencoba melakukan penelitian dengan judul : “Analisis Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Bagian Barista Dan Kitchen Pada Office Coffee Banjarmasin”.

## 2) Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

Apa saja faktor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan Office Coffee Banjarmasin?

## METODE

### 1. Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif analisis dengan penelitian kualitatif, yaitu penelitian yang menggambarkan tentang riset suatu peristiwa berdasarkan apa adanya kemudian mendeskripsikannya untuk mengetahui permasalahan yang sedang terjadi kemudian mencari jalan keluarnya.

### 2. Tempat Penelitian

Office Coffee Banjarmasin yang beralamat di Jl. M.T. Haryono No. 32 RT. 03, Kertak Baru Ilir, Kec. Banjarmasin Tengah, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan, 70111. Coffee shop ini bertempat pada lokasi yang strategis, tempat yang bersih dan berbagai menu coffe dan makanan yang bertema tradisional sampai internasional food and beverage. Sirkulasi udara yang bagus dan tidak membuat pengap dan pelayanannya ramah.

### 3. Teknik Pengumpulan Data

#### 1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan bahan-bahan yang bisa dijadikan referensi atau panduan yang bersifat teoritis dan berhubungan dengan permasalahan yang akan dibahas dalam skripsi ini.

#### 2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Yaitu pengumpulan data dengan cara :

Observasi, peneliti melakukan penelitian dengan cara melakukan pengamatan secara langsung dengan objek penelitian yakni Office Coffee Banjarmasin, untuk memperoleh gambaran lebih jelas mengenai permasalahan yang sedang dihadapi.

- 1) Wawancara, peneliti melakukan penelitian dengan cara tatap muka dan tanya jawab secara langsung dengan pemilik atau pimpinan usaha tersebut dan karyawan yang bersangkutan untuk memperoleh informasi mengenai permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini.

- 2) Uji Pustaka, peneliti melakukan pengumpulan data dengan cara mengumpulkan bahan referensi yang ada kaitannya dengan permasalahan yang akan diteliti.
4. Teknik Analisis Data
- 1) Metode Deskriptif  
Data penelitian dikumpulkan secara langsung dari Office Caffe Banjarmasin kemudian diolah kembali sehingga mendapatkan gambaran yang jelas dan menyeluruh mengenai masalah-masalah yang akan dibahas.
  - 2) Metode Kualitatif  
Sebuah pendekatan investigasi yang dilakukan dengan mengumpulkan data dengan cara bertatap muka secara langsung dan berinteraksi dengan orang-orang yang berada di Office Coffe Banjarmasin.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### 1. Hasil Penelitian

Office Coffee merupakan salah satu unit bisnis yang berada di bawah naungan CV Indo Harvest yang bergerak dibidang food and beverage. CV Indo Harvest berdiri secara resmi pada tahun 2015 yang berlokasi di JL. Haryono MT No.32 Banjarmasin-Kalimantan Selatan. Berdasarkan dari data yang didapat faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan bagian barista dan kitchen terdapat dua faktor yang mempengaruhinya yaitu faktor internal (diri karyawan itu sendiri) dan faktor eksternal (pimpinan), yaitu sebagai berikut :

##### a) Faktor Internal

Motivasi tersebut dari karyawan itu sendiri, menurut beberapa karyawan yang bekerja di Office Coffee yang menjadi motivasi mereka untuk bekerja disini yaitu :

- Kerana ingin mencari penghasilan, dan membantu perekonomian keluarga.
- Dari tempat kerjanya, karena mereka merasa bekerja di Office Coffee karir mereka akan lebih panjang dan terjamin, sebab Office Coffee merupakan perusahaan yang lumayan besar yang ada di KalSel.
- Dengan bekerja disini mereka merasa bisa mendapatkan wawasan dalam dunia kuliner dan pengalaman baru. Pada bagian Bar seperti cara membuat coffee dan menyajikannya, sedangkan pada bagian Kitchen bisa belajar berbagai macam masakan mulai dari Nusantara sampai Westrn.

##### b) Faktor Eksternal

Motivasi yang diberikan Office Coffee dan lingkungan kerja kepada karyawan yaitu dengan cara :

- Memberikan Arahan (Briefing)  
Yaitu pimpinan mengumpulkan semua karyawan biasanya seminggu sekali untuk memberikan arahan kepada para karyawan, yang membahas tentang kinerja bawahan supaya tetap sesuai dengan visi dan misi perusahaan, menjalankan pekerjaan dengan mematuhi Standart Operational Perusahaan (SOP), menyampaikan informasi-informasi yang penting, dan masalah pelanggan yang complain.
- Memberikan Pandangan  
Yaitu meyakinkan para karyawan bahwa karirnya akan menjadi lebih baik jika ia mau berkembang bersama-sama dengan perusahaan.
- Pimpinan Melakukan Riset  
Yaitu untuk melihat potensi yang ada pada karyawan untuk menentukan posisi mana yang lebih tepat untuk karyawan tersebut, biasanya hal ini untuk karyawan yang sudah lama bekerja di Office Coffee Banjarmasin.
- Memberikan Kompensasi

Berupa kenaikan gaji bagi karyawan yang kinerjanya bagus pada Office Coffee Banjarmasin.

Motivasi yang dilakukan oleh Office Coffee ini sudah maksimal, namun seiring berjalannya waktu motivasi yang dilakukan mengalami penurunan baik itu dari pimpinan, maupun dari karyawan itu sendiri.

Dari penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa ada beberapa faktor yang menjadi penyebab kurangnya motivasi kerja karyawan yaitu :

1. Office Coffee dalam memotivasi karyawannya kurang efisien
2. Kurangnya komunikasi dan kerjasama antar tim
3. Diri karyawan itu sendiri

Untuk penjelasannya, dibawah ini akan menguraikan faktor-faktor tersebut yang menjadi penyebab menurunnya motivasi kerja karyawan bagian Barista dan Kitchen pada Office Coffee Banjarmasin.

### **1. Office Coffee dalam memotivasi karyawannya kurang efisien**

Berdasarkan dari data yang didapat hal ini terjadi karena sekarang pimpinan sudah mulai kurang dalam memberikan arahan (briefing), kurang dalam memberikan pandangan, serta gaji yang diberikan kepada karyawan tidak ada kenaikan sedangkan pekerjaan bertambah.

Masalah yang muncul akibat kurangnya motivasi yang diberikan pemimpin yaitu dapat terjadinya turnover karyawan, tentu saja jika ini terus berlanjut maka akan merugikan perusahaan karena karyawan yang terus berganti dan karyawan yang lama akan mengalami kendala dalam megajarkan semua menu makanan dan minuman terus-menerus pada karyawan baru.

Seharusnya motivasi yang diberikan Office Coffee Banjarmasin harus terus dilakukan dengan baik agar hal seperti perputaran karyawan seperti banyaknya karyawan yang mengundurkan diri dapat dicegah.

### **2. Kurangnya komunikasi dan kerjasama antar tim**

Komunikasi dan kerjasama yang dilakukan antar tim kadang-kadang tidak dilakukan atau tidak dikerjakan dengan baik, yang mengakibatkan terjadinya miskomunikasi antar tim. Untuk mencegah terjadinya miskomunikasi seharusnya antar karyawan itu saling terbuka misalnya mengobrol bersama untuk dapat mengeluarkan pendapat dan ide-ide yang baru yang dimiliki oleh masing-masing karyawan sehingga terciptanya kerja sama tim yang baik.

### **3. Diri karyawan itu sendiri**

Menurunnya minat untuk bekerja pada Office Coffee Banjarmasin dikarenakan sekarang sudah banyak dibangun coffe shop yang ada di Banjarmasin serta banyaknya lapangan pekerjaan yang lainnya dengan gaji yang lumayan lebih besar dari yang ditawarkan Office Coffee Banjarmasin kepada karyawannya.

Dalam menghadapi masalah seperti ini Office Coffee seharusnya lebih memperhatikan para karyawannya dan membuat agar mereka senang bekerja disini dengan memberikan bonus bila kinerjanya bagus serta bila omset per hari meningkat.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan di Office Coffee Banjarmasin yaitu motivasi yang diberikan oleh pimpinan seperti memberikan arahan, masukan, dan kompensasi atau gaji yang diberikan setiap bulannya, memberikan bonus bila kinerjanya bagus, bila omset per hari meningkat dan juga motivasi dari dalam diri karyawan itu sendiri. Dari hal-hal tersebut yang dilakukan oleh pimpinan kepada karyawan, mereka akan merasa dihargai serta merasa diakui atas kemampuannya, dengan begitu mereka akan loyal terhadap usaha coffee shop ini dan tidak akan berpindah kepada pesaing lain.

## **2. Pembahasan**

Dari penjelasan penelitian diatas mengemukakan bahwa yang jadi masalah yaitu Office Coffee dalam memotivasi karyawannya kurang efisien, kurangnya komunikasi dan kerjasama

antar tim, dan diri karyawan itu sendiri, hal ini lah yang menjadi masalah pada usaha Office Coffee Banjarmasin ini, sehingga mengakibatkan menurunnya motivasi kerja karyawan usaha kopi shop mereka.

Kepemimpinan adalah salah satu faktor utama dalam memotivasi karyawan. Pemimpin yang suportif cenderung bekerja sama dengan karyawan. Jika anda mempercayai karyawan dan memiliki telinga yang simpatik, itu akan membuat mereka tetap fokus. Selain itu, juga akan mendorong mereka untuk mengembangkan bakat baru. Dan juga peran pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah sebagai motivator dan pengawas dalam setiap pelaksanaan kegiatan atau pekerjaan. Sebagai motivator yang bertugas memberikan dan menjaga semangat kerja karyawan agar selalu termotivasi untuk menunjukkan kinerja terbaik.

Agar motivasi kerja karyawan kopi shop ini meningkat maka perlu kiranya memperhatikan beberapa hal tentang :

- Bagaimana memotivasi karyawan agar bekerja secara efisien dan efektif,
- Upaya apa saja yang dapat dilakukan oleh pemimpin dalam memotivasi karyawannya agar bekerja secara optimal,
- Bagaimana cara untuk menumbuhkan motivasi dalam mencapai pekerjaan yang diidamkan,
- Serta bagaimana memotivasi karyawan agar dapat menghasilkan produk yang berkualitas.

Untuk mengatasi masalah-masalah tersebut maka sebagai sumbangan pemikiran terhadap Office Coffee Banjarmasin, penulis ingin mengemukakan beberapa pemecahan masalah tersebut, sebagai berikut :

• **Berikut ini beberapa cara memotivasi karyawan yang efektif :**

1. Menjadi pendengar yang baik. Dalam hubungan antara atasan dan karyawan tentu diperlukan komunikasi yang baik dengan begitu dapat mencegah terjadinya kesalahpahaman antara atasan dengan karyawan maupun sesama karyawan. Sebaliknya sampaikan apa yang ingin disampaikan secara langsung dan jelas.
2. Mengarahkan karir karyawan. Setiap karyawan tentu memiliki potensi yang berbeda-beda oleh karena itu pimpinan harus menyeleksi terlebih dahulu para karyawan potensi apa saja yang mereka miliki setelah mengetahuinya barulah pimpinan bisa mengarahkan untuk menduduki jabatan sesuai dengan potensinya.
3. Menciptakan atmosfer kerja yang menyenangkan. Dengan adanya atmosfer atau lingkungan kerja yang menyenangkan hal tersebut akan membuat para karyawan merasa senang saat bekerja dan pekerjaanpun akan terasa menyenangkan dan tugas-tugas yang diberikan akan dengan mudah terselesaikan.
4. Menerapkan program reward. Dengan adanya reward yang diberikan kepada siapa saja karyawan yang berprestasi dengan kinerja yang baik hal tersebut akan menjadi motivasi besar bagi diri karyawan itu sendiri dan hal tersebut akan memotivasi mereka untuk bekerja dengan efektif serta menumbuhkan kreatifitas pada diri mereka.

• **Upaya-upaya yang dapat dilakukan oleh pemimpin dalam memotivasi karyawannya agar bekerja secara optimal :**

1. Menciptakan lingkungan kerja yang positif. Dengan memiliki lingkungan kerja yang positif dan produktif juga tak kalah penting untuk menciptakan kenyamanan kerja, lingkungan kerja yang dimasuki sering kali dikelilingi toxic yang membuat tingkat kenyamanan kerja kurang.
2. Menerapkan cara berkomunikasi efektif. Seperti mendengarkan lawan bicara saat berbicara, mengajukan pertanyaan, memberikan informasi yang jelas, membangun kepercayaan, mencegah dan mengatasi masalah, mendapatkan pengarahan dari atasan, meningkatkan kekompakan antar karyawan.
3. Memberi apresiasi atas prestasi. Yaitu dalam bentuk ucapan atau pemberian hadiah yang akan mampu memantik semangat dan merangsangnya untuk terus meningkatkan kemampuan dan juga sebagai amunisi baru yang akan menambah kekuatan dan kepercayaan diri untuk terus berkarya meraih prestasi.
4. Memperhatikan kesejahteraan karyawan. Yaitu segala usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kenyamanan serta produktifitas karyawan tanpa mengurangi upah, bentuk program kesejahteraan karyawan tidak hanya berupa uang tapi

juga dalam bentuk lainnya misalnya saja seperti perumahan, asuransi kesehatan, tunjangan, transportasi, penyediaan makanan dan lain-lain. Hal tersebut tidak lain agar karyawan loyal dan setia kepada perusahaan.

5. Memberikan kepercayaan dan rasa hormat. Dengan adanya kepercayaan dan rasa hormat dari pimpinan kepada karyawan maka akan menciptakan perasaan bahwa karyawan tersebut orang penting dan diakui kemampuannya.
- **Bagaimana cara untuk menumbuhkan motivasi dalam mencapai pekerjaan yang diidamkan :**
    1. Mengatur pola pikir tentang bekerja. Yaitu dengan memiliki pola pikir yang positif terhadap perusahaan bahwa kita pantas mendapatkan pekerjaan tersebut dan kita akan bekerja lebih keras untuk mendapatkannya.
    2. Bekerja bukanlah beban. Dengan menumbuhkan perasaan tersebut maka apapun pekerjaan yang kita lakukan akan terasa ikhlas dan memiliki manfaat untuk orang lain dan diri kita sendiri.
    3. Menjalani proses dengan tujuan hasil. Artinya kita dalam bekerja harus bersungguh-sungguh, bekerja dengan giat dengan tujuan agar karir kita menjadi meningkat dengan begitu perusahaan akan memberikan hadiah atau kenaikan pada gaji sebagai penghargaan terhadap kita.
    4. Memberi penghargaan untuk diri sendiri.
    5. Buat target tertentu.
    6. Gunakan waktu istirahat dengan maksimal.
    7. Luangkan waktu untuk bersosialisasi.
    8. Perbanyak bersyukur.
  - **Serta bagaimana memotivasi karyawan agar dapat menghasilkan produk yang berkualitas :**
    1. Mendengarkan segala macam hal dan juga ide baru yang dimana berasal dari karyawan.
    2. Melakukan segala macam hubungan social yang baik dengan karyawan.
    3. Memberikan bantuan kepada karyawan terhadap karirnya.
    4. Melakukan penjelasan dari segala macam bentuk peran dari karyawan terhadap perusahaan.
    5. Memberikan segala macam bentuk apresiasi pada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh mereka.
    6. Melakukan segala macam pengontrolan dengan cara lebih sering aktif untuk mendatangi karyawan ketika saat sedang bekerja.
    7. Menciptakan sebuah kepercayaan yang dimiliki oleh kita dan juga karyawan.
    8. Menciptakan sebuah lingkungan kerja yang sangatlah baik dan membahagiakan.
    9. Memberikan sebuah dorongan terhadap karyawan guna untuk dapat terus belajar dan juga berkembang bersama dengan Office Coffee Banjarmasin.
    10. Selalu tetap untuk menjaga wibawa yang dimiliki oleh Office Coffee Banjarmasin.

Dari berbagai penjelasan diatas, Office Coffee Banjarmasin di dalam usahanya sudah memberikan motivasi kepada karyawannya tetapi masih kurang maksimal dalam pemberian motivasi tersebut. Motivasi kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kerja karyawan pada coffee shop ini. Selain itu motivasi dari dalam diri karyawan itu sendiri juga menjadi pendorong bagi mereka untuk terus berinovasi dan kreatif dalam pekerjaannya.

## **PENUTUP**

### **1. Kesimpulan**

Berdasarkan dari uraian diatas maka dapat ditarik suatu kesimpulan yaitu sebagai berikut :

- 1) Office Coffee merupakan salah satu unit bisnis yang berada di bawah naungan CV Indo Harvest yang bergerak dibidang food and beverage. CV Indo Harvest berdiri secara resmi pada tahun 2015 yang berlokasi di JL. Haryono MT No.32 Banjarmasin-Kalimantan Selatan. Perudahaan ini sudah berdiri kurang lebih 7 tahun lamanya. Izin operasi usaha yaitu Surat Induk Berusaha dari Pemerintah Republik Indonesia, Nomor Induk Berusaha (NIB) : 0220209871346, diterbitkan tanggal 14 Agustus 2020, oleh Badan Koordinasi Penanaman Modal. Sampai sekarang usaha ini terus berkembang, namun setelah berjalannya waktu motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan dan dari karyawan itu sendiri mulai menurun.
- 2) Berdasarkan dari data yang didapat faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan bagian barista dan kitchen terdapat dua faktor yang mempengaruhinya yaitu faktor internal (diri karyawan itu sendiri) dan faktor eksternal (pimpinan), yaitu motivasi yang diberikan oleh pimpinan seperti memberikan arahan, masukan, dan kompensasi atau gaji yang diberikan setiap bulannya, memberikan bonus bila kinerjanya bagus, bila omset per hari meningkat dan juga motivasi dari dalam diri karyawan itu sendiri.
- 3) Ada beberapa faktor yang menjadi penyebab kurangnya motivasi kerja karyawan yaitu, Office Coffee dalam memotivasi karyawannya kurang efisien, kurangnya komunikasi dan kerjasama antar tim, dan diri karyawan itu sendiri.
- 4) Motivasi kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kerja karyawan pada Office Coffee Banjarmasin. Selain itu motivasi dari dalam diri karyawan itu sendiri juga menjadi pendorong bagi mereka untuk terus berinovasi dan kreatif dalam pekerjaannya.

### **2. Saran-Saran**

- 1) Motivasi yang dilakukan oleh Office Coffee ini sudah maksimal, namun seiring berjalannya waktu motivasi yang dilakukan mengalami penurunan baik itu dari pimpinan, maupun dari karyawan itu sendiri. Seharusnya motivasi yang diberikan Office Coffee Banjarmasin harus terus dilakukan dengan baik agar hal seperti perputaran karyawan seperti banyaknya karyawan yang mengundurkan diri dapat dicegah.
- 2) Untuk mencegah terjadinya miskomunikasi seharusnya antar karyawan itu saling terbuka misalnya mengobrol bersama untuk dapat mengeluarkan pendapat dan ide-ide yang baru yang dimiliki oleh masing-masing karyawan sehingga terciptanya kerja sama tim yang baik.
- 3) Untuk meningkatkan motivasi pada diri karyawannya dan agar membuat mereka loyal terhadap Office Coffee ini seharusnya usaha coffee shop ini lebih memperhatikan para karyawannya dan membuat agar mereka senang bekerja disini dengan memberikan bonus bila kinerjanya bagus serta bila omset per hari meningkat.
- 4) Agar motivasi kerja karyawan Office Coffee Banjarmasin ini meningkat maka perlu kiranya usaha ini memperhatikan beberapa hal tentang bagaimana memotivasi karyawan agar bekerja secara efisien dan efektif, upaya apa saja yang dapat dilakukan oleh pemimpin dalam memotivasi karyawannya agar bekerja secara optimal, bagaimana cara untuk menumbuhkan motivasi dalam mencapai pekerjaan yang diidamkan, serta bagaimana memotivasi karyawan agar dapat menghasilkan produk yang berkualitas.

## **REFERENSI**

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Erlangga
- Hasibuan, Melayu S.P, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta : Penerbit PT Bumi Aksara
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Penerbit Media Group
- Malayu S.P Hasibuan, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT Bumi Aksara



- Edison, Emron., dkk, 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Nawawi, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajahmada University Press, Yogyakarta
- Uno, Hamzah. 2012. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Miftahun, S.N., dan Sugiyanto. 2010. *Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja*. Jurnal Psikologi.
- Robbins, S.P., dan Judge, T.A. 2013. ***Organizational Behavior***. New Jersey: Pearson Education.
- Pinder. 2013. *Work Motivation: Theory, Issues And Applications*. Illinois: Scoff, Foresmen and Company.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibiasuri, Anggalia. 2014. *Analisis Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Guru SMPN 5 Bandar Lampung)*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan 14. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan ke-9. Jakarta : Kencana.