

The Role Of Motivation And Work Morale In Improving Employee Performance At Pt Aby Pangan Global

Peran Motivasi Dan Moral Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT Aby Pangan Global

Fadia Nanda Luthfiana¹, Wanta², Dwi Epty Hidayaty³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

mn21.fadialuthfiana@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, wanta@ubpkarawang.ac.id²,

dwi.epty@ubpkarawang.ac.id³

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This study aims to describe and analyze the factors influencing employee performance and the company's strategies for increasing productivity through reward systems and organizational culture. The research method employed is descriptive qualitative with a post-positivism paradigm. Data were collected through direct observation techniques of behavior and work processes, documentation in the form of archives and reports, and in-depth interviews with three informants consisting of the company owner and employees. The results indicate that employee performance is influenced by three main factors: individual competence, organizational support, and psychological factors. Field findings reveal that providing rewards, both financially (incentives, bonuses) and non-financially (recognition, appreciation), significantly enhances employee motivation and loyalty. Overall, performance effectiveness is reflected in the employees' ability to manage time and prioritize tasks efficiently to achieve organizational goals. This study concludes that the synergy between transparent appraisal systems and sustainable career development is the key to maintaining the stability of company performance.

Keywords: Motivation, Work Morale, Employee Performance, Human Resource Management (HRM).

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan serta strategi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas melalui sistem penghargaan dan budaya organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan paradigma postpositivisme. Data dikumpulkan melalui teknik observasi langsung terhadap perilaku dan proses kerja, dokumentasi berupa arsip dan laporan, serta wawancara mendalam dengan tiga informan yang terdiri dari pemilik perusahaan dan karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama: kompetensi individu, dukungan organisasi, dan faktor psikologis. Temuan di lapangan mengungkapkan bahwa pemberian penghargaan (reward) baik secara finansial (insentif, bonus) maupun non-finansial (pengakuan, apresiasi) secara signifikan meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan. Secara keseluruhan, efektivitas kinerja tercermin dari kemampuan karyawan dalam mengelola waktu dan memprioritaskan tugas secara efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa sinergi antara sistem penilaian yang transparan dan pengembangan karier yang berkelanjutan merupakan kunci dalam menjaga stabilitas kinerja perusahaan..

Kata Kunci: Motivasi, Moral Kerja, Kinerja Karyawan, MSDM

1. Pendahuluan

Dalam perusahaan keberadaan penilaian kinerja sangat penting diperlukan karena menjadi cermin bagi keberhasilan maupun kegagalan organisasi. Perusahaan dapat memperbaiki kebiasaan dan perilaku para pekerjanya dalam menjalankan pekerjaannya. Melalui penilaian ini, organisasi dapat memantau sejauh mana kemajuan yang telah diraih berdasarkan target di perencanaan strategisnya. Tugas pemantauan ini sepenuhnya berada di bawah kendali fungsi manajemen. Dengan penilaian kerja dapat suatu perusahaan dapat

mengetahui informasi mengenai kinerja karyawan, sebab hal ini memiliki pengaruh yang besar dan dapat digunakan untuk melakukan perubahan-perubahan dalam organisasi di dalam perusahaan (budiyanto eko & mocklas mohammad, 2020). Proses penilaian kinerja pegawai biasanya menjadi tanggung jawab manajemen atau atasan langsung dalam struktur hierarki perusahaan. Meski demikian, pihak lain yang diberikan otoritas khusus juga dapat ditunjuk untuk memberikan evaluasi terhadap tenaga kerja yang bersangkutan. Penilaian tersebut biasanya dilakukan atasan langsung dalam struktur hirarkis, namun dapat juga berasal dari orang lain yang ditunjuk langsung atau diberi izin untuk memberikan penilaian. Temuan-temuan evaluasi kinerja Manajemen tenaga kerja menerima hasil evaluasi kinerja untuk menganalisisnya dalam kaitannya dengan kebutuhan di masa depan yang berkaitan dengan perusahaan dan tenaga kerja yang bersangkutan. (Setyaningrum et al., 2022)

PT Aby Pangan Global menunjukkan kinerja karyawan yang menjadi masalah yang di hadapi para karyawan. Beberapa masalah yang di hadapi oleh karyawan terkait kinerja karyawan pada etos kerja yaitu kurang memiliki rasa tanggung jawab, dedikasi, keinginan berkembang, dan bisa menciptakan sikap negatif terhadap pekerjaan. Saat karyawan tidak memiliki etos kerja yang baik mereka tidak merasa termotivasi untuk mencapai kinerja tinggi seperti. Maka hal ini dapat menyebabkan penurunan moral kerja dan rasa tidak senang terhadap pekerjaan.

Namun, saat ini perusahaan tengah menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang ditandai oleh kesenjangan yang nyata antara motivasi dan moral kerja, sebuah permasalahan yang kompleks dan memerlukan perhatian serius. Kesenjangan ini tercermin dari sejumlah tantangan operasional yang dihadapi, seperti kesulitan dalam memotivasi karyawan guna mencapai tingkatan target produksi yang telah ditentukan, rendahnya inisiatif juga kreativitas pada penyelesaian tugas, serta munculnya sikap apatis dan kurangnya komitmen terhadap tujuan perusahaan, yang semuanya menunjukkan perlunya strategi yang lebih komprehensif untuk mengatasi permasalahan motivasi dan moral kerja karyawan.



Gambar 1. Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan tahun 2022

Sumber Jobstreet.com

Dari gambar 1 tercatat bahwa 73% karyawan di Indonesia merasa kurang puas terhadap profesi atau pekerjaan yang mereka jalani saat ini. Banyak yang terpaksa bekerja di luar latar belakang pendidikan (54%) dan merasa tidak memiliki jenjang karier (60%). Selain itu, 85% karyawan tidak memiliki keseimbangan kerja-hidup (*work-life balance*), yang berimbas pada gangguan tidur dan stres. Perusahaan yang mendorong keseimbangan ini dapat meningkatkan pendapatan hingga 20% lebih tinggi. Gaya kepemimpinan yang buruk dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan merupakan dua faktor utama yang mempengaruhi motivasi dan moral kerja karyawan. Rendahnya dukungan atasan terhadap kreativitas dan pertumbuhan karier dapat berdampak negatif pada semangat pegawai, yang pada akhirnya meningkatkan risiko pergantian staf (*turnover*). Di sisi lain, ketidakpuasan terhadap pekerjaan, seperti ketidaksesuaian pekerjaan dengan latar belakang pendidikan, kurangnya jenjang karier, dan tidak adanya keseimbangan

kerja-hidup, juga berkontribusi pada rendahnya motivasi dan kinerja karyawan. Kedua faktor ini saling berinteraksi, di mana gaya kepemimpinan yang buruk memperburuk ketidakpuasan, dampak akhirnya adalah menurunnya output kerja dan terabaikannya aspek kesejahteraan bagi tenaga kerja yang bersangkutan..

Meskipun kinerja telah muncul sebagai konsep kunci yang dapat digunakan sebagai katalisator untuk pencapaian tujuan perusahaan, saat ini belum ada teori kinerja yang dapat dianggap umum tentang kinerja. Ujian dari teori kinerja adalah untuk memaparkan, memprediksi, sekaligus mengelola hasil kerja di masa depan agar tetap terkendali.. Penjelasan tentang kinerja kini cenderung menitikberatkan pada masalah kriteria. Dengan kata lain, hasil kerja digunakan sebagai alat uji untuk menentukan apakah suatu program berjalan selaras atau justru menyimpang dari rencana yang sudah dibuat (budiyanto eko & mocklas mohammad, 2020).

Jenis motivasi positif dan negatif harus digunakan secara bijaksana oleh manajer, tergantung pada situasi dan individu yang terlibat. Bentuk motivasi positif, seperti pemberian reward, peluang promosi, atau suasana kerja yang menyenangkan, terbukti dapat memacu karyawan untuk bekerja dengan lebih maksimal. Sementara itu, motivasi negatif, yang melibatkan ancaman kehilangan sesuatu, dapat menjadi pendorong untuk segera bertindak. Namun, penggunaan keduanya harus disesuaikan dengan keyakinan pimpinan serta karakteristik dan kebutuhan individu, agar motivasi dapat efektif dan meningkatkan kinerja tanpa menimbulkan dampak negatif (Farida & Hartono, 2016).

Adanya moral dalam tindakan sosial berfungsi sebagai pedoman perilaku bagi individu dan kelompok, yang dipengaruhi oleh budaya dan agama. Moral kerja adalah manifestasi dari nilai-nilai moral tersebut dalam lingkungan pekerjaan, di mana penerapan nilai-nilai baik dan buruk berperan penting dalam menentukan etika dan praktik kerja. Budaya dan agama membentuk cara kita memahami dan menerapkan moral kerja, dengan budaya yang memengaruhi fokus pada pencapaian individu atau kerja sama tim, nilai-nilai keagamaan juga turut mengutamakan pentingnya kerja keras, kejujuran, dan sikap bertanggung jawab dalam setiap aktivitas.. Dengan demikian, moral kerja tidak hanya mencerminkan nilai-nilai yang kita pegang, tetapi juga membentuk karakter dan budaya di tempat kerja. Temuan dari (Handayani & Yuhanda, n.d.) mengindikasikan bahwa motivasi serta moral kerja memiliki kontribusi positif dan bermakna terhadap performa karyawan. Hal yang selaras juga ditemukan dalam penelitian (Efrianto et al., n.d.) yang menegaskan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja tenaga kerja. Sementara pada temuan (Tanjung et al., 2023) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tinjauan studi terdahulu tersebut, masih terdapat celah atau gap yang bisa penulis kembangkan karena pada penelitian di atas masih ada variabel yang berpengaruh positif, selain itu perbedaan dari hasil penelitian tersebut membuat adanya gap terkait metode kualitatif yang belum pernah menjadi *research gap* penulis pada penelitian kali ini dengan judul Peran Motivasi dan Moral Kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Aby Pangan Global.

Berdasarkan uraian di atas, studi ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana motivasi dan moral kerja berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan PT Aby Pangan Global.

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Definisi manajemen SDM menurut Notoatmodjo dalam (Sabrina, 2021) berfokus pada seni manajerial yang mencakup perencanaan hingga pengawasan sumber daya manusia demi kepentingan organisasi. Hal ini diperkuat oleh pendapat Hasibuan yang menyatakan bahwa manajemen SDM adalah disiplin ilmu dan seni untuk mengatur keterlibatan tenaga kerja agar sasaran perusahaan dapat dicapai dengan cara yang efektif dan efisien. (Supriadi Siagian, 2023)

Menurut pandangan Kasmir dalam (Supriadi Siagian, 2023) manajemen SDM adalah proses mengelola tenaga kerja yang dimulai dari tahap seleksi dan pelatihan hingga aspek keselamatan kerja serta kompensasi untuk kepentingan *stakeholder*. Pengelolaan SDM yang efektif dan efisien sangat krusial agar setiap aktivitas di dalam perusahaan dapat berjalan sesuai dengan target yang direncanakan..

Sebagaimana dipaparkan oleh Wanta 2017 dalam (Satama Putri et al., n.d.) menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang optimal sangat krusial untuk memperkuat tata kelola sebuah organisasi. (Satama Putri et al., n.d.) juga menambahkan bahwa manajemen SDM merupakan rangkaian aktivitas perencanaan yang difokuskan pada penanganan berbagai persoalan karyawan selaras dengan kompetensi dan keahlian yang mereka miliki. Perbedaan utamanya dari manajemen umum adalah fokus sasarannya yang lebih mendalam, yaitu hanya pada sumber daya manusia.

Secara teoritis, manajemen SDM merupakan integrasi dari fungsi-fungsi manajerial yang diterapkan pada sumber daya manusia untuk menjamin efisiensi organisasi. Cakupan operasionalnya sangat luas, meliputi perencanaan SDM, kompensasi, pengembangan karier, hingga pemeliharaan hubungan industrial. Pengelolaan yang bersifat sistemik diperlukan untuk menciptakan sinergi antara aspirasi individu karyawan dan visi strategis organisasi secara menyeluruh.

Kinerja Karyawan

Secara definisi, kinerja didefinisikan sebagai manifestasi pencapaian tugas yang memenuhi standar mutu dan volume yang dipersyaratkan oleh organisasi. Kinerja menjadi bukti efektivitas seorang individu dalam berkontribusi pada visi besar lembaga melalui kriteria kerja yang baku. (Pranogyo et al., 2021)

Menurut Timple. A. D (Mangkunegara, 2016) performa kerja seseorang dipengaruhi oleh dimensi internal dan eksternal. Dimensi internal mencakup variabel-variabel personal yang melekat pada disposisi atau sifat-sifat individu yang bersangkutan. Faktor yang menentukan tinggi rendahnya kinerja seseorang dapat dikelompokkan menjadi tiga bagian menurut Simanjuntak dalam (Firdausi & Risca Fitri Ayuni, SE., MM., 2018) Hal ini dimulai dari kemampuan internal individu, kemudian didukung oleh faktor eksternal berupa fasilitas dan lingkungan dari organisasi, serta disempurnakan oleh kondisi psikologis seperti motivasi dan sikap kerja yang positif.

Analisis kinerja menurut (Setyaningrum et al., 2022) adalah aktivitas mengolah data dan informasi untuk menghasilkan temuan akhir dari sebuah evaluasi. Agar hasil yang didapat akurat, diperlukan penggunaan berbagai macam alat, metode, dan prosedur analisis yang sesuai dengan kebutuhan.

Menurut Robbins dan Judge dalam (nurfitriani, 2022) indikator kinerja individu meliputi: kualitas (tingkat kesempurnaan hasil kerja), kuantitas (jumlah output yang dihasilkan), dan ketepatan waktu (kecepatan penyelesaian tugas). Selain itu, diperlukan pula efektivitas dalam pemanfaatan sumber daya organisasi, serta kemandirian dan komitmen kerja yang mencerminkan tanggung jawab serta loyalitas karyawan terhadap instansi.

Menurut (Baidowi & Epty Hidayaty, 2024) Kinerja dipandang sebagai manifestasi kesediaan personel dalam menjalankan fungsi organisasi melalui capaian kerja yang memenuhi standar mutu. Esensi kinerja terletak pada keselarasan antara pemenuhan tanggung jawab individu dengan visi strategis perusahaan (Baidowi & Epty Hidayaty, 2024).

Sebagai simpulan, kinerja merupakan cerminan pencapaian individu yang diukur berdasarkan standar kualitas dan kuantitas organisasi. Merujuk pada pandangan Timple A. D, performa ini dipengaruhi oleh faktor internal (karakteristik pribadi) dan faktor eksternal (lingkungan, rekan kerja, dan iklim organisasi). Evaluasi kinerja yang sistematis melalui berbagai metode analisis menjadi krusial untuk memantau indikator utama seperti mutu kerja, volume

output, serta tanggung jawab karyawan. Pada akhirnya, kinerja yang optimal menunjukkan kesiapan personel dalam memberikan kontribusi nyata bagi keberhasilan tujuan organisasi.

Motivasi Kerja

Menurut Edwin B. Flippo, motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan dan organisasi untuk bekerja secara optimal. Tujuannya adalah agar aspirasi pribadi karyawan serta target organisasi dapat tercapai secara beriringan (Farida & Hartono, 2016). Motivasi menurut (Susanti Lidia, 2019) motivasi dapat dimaknai sebagai impuls mendasar yang memicu individu untuk terlibat dalam suatu proses sekaligus menjaga konsistensi perilakunya hingga target yang ditetapkan berhasil dicapai. Motivasi juga dipahami sebagai kekuatan atau daya penggerak tak kasatmata yang mampu mendorong seseorang secara signifikan dalam mencapai tujuannya. Hal ini merupakan impuls yang lahir dari rangsangan internal maupun eksternal, yang memicu keinginan individu untuk mengubah perilaku atau meningkatkan aktivitasnya menjadi lebih baik dibandingkan sebelumnya. Dengan tujuan sebagai berikut: (a) Memotivasi orang untuk melakukan suatu tindakan dengan cara memuaskan kebutuhannya. Dalam hal ini, motivasi berfungsi sebagai pendorong agar semua kebutuhan dapat terpenuhi, (b) untuk memilih arah pencapaian tujuan, dan (c) untuk memilih arah tindakan yang diperlukan (Uno, 2021).

Indikator motivasi kerja menurut Herzberg, motivator meliputi: prestasi, pengakuan, tanggungjawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan berkembang (Bambang et al., 2020).

Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah rangkaian proses yang berawal dari munculnya kebutuhan fisik atau psikis seseorang. Kebutuhan tersebut kemudian memicu dorongan dalam diri individu untuk bertindak sedemikian rupa agar tujuan tertentu atau bentuk imbalan (insentif) dapat tercapai. Motivasi dapat dipahami sebagai daya penggerak yang memberikan energi bagi karyawan untuk meraih tujuan perusahaan. Hal ini mencerminkan kondisi mental yang mendorong seseorang melakukan aktivitas demi mencapai kepuasan atau memenuhi kebutuhan tertentu. Dengan kata lain, motivasi adalah katalisator yang membuat individu rela mengalokasikan kemampuan dan waktunya demi kepentingan organisasi. Keberhasilan dalam merealisasikan setiap sasaran kerja sangat ditentukan oleh seberapa besar dorongan motivasi yang ada pada diri pegawai tersebut.

Moral Kerja

Moral sangat penting bagi kehidupan manusia, namun perilaku menyimpang seperti tawuran masih sering terjadi. Oleh karena itu, mempelajari dan menerapkan nilai-nilai agama dalam kehidupan sehari-hari sangat diperlukan. Hal ini bertujuan agar moral individu tetap terjaga sehingga kehidupan menjadi lebih teratur dan terarah pada kebaikan (Wibowo et al., 2024). Berbeda dengan nilai-nilai lainnya, nilai moral berfokus pada sisi kemanusiaan yang memiliki tanggung jawab penuh. Nilai ini menjadi penentu status moral seseorang apakah ia bersalah atau tidak berdasarkan pertanggungjawaban pribadinya terhadap suatu perbuatan (Langitan, 2021).

Nilai moral merujuk pada (Uno, 2021) setiap norma moral mengandung dimensi subjektif karena norma tersebut ditujukan langsung kepada individu sebagai subjek. Keberadaan norma moral menjadi tidak bermakna jika tidak ada subjek yang menjalankannya, sebagaimana petunjuk jalan yang sia-sia tanpa pemakai jalan. Dalam konteks ini, moralitas selalu memiliki kaitan erat dengan kesadaran subjektif manusia.

Indikator moral kerja menurut Lickona yang lebih ringkas, dikelompokkan berdasarkan tiga komponen utamanya (Huliyah, 2021).

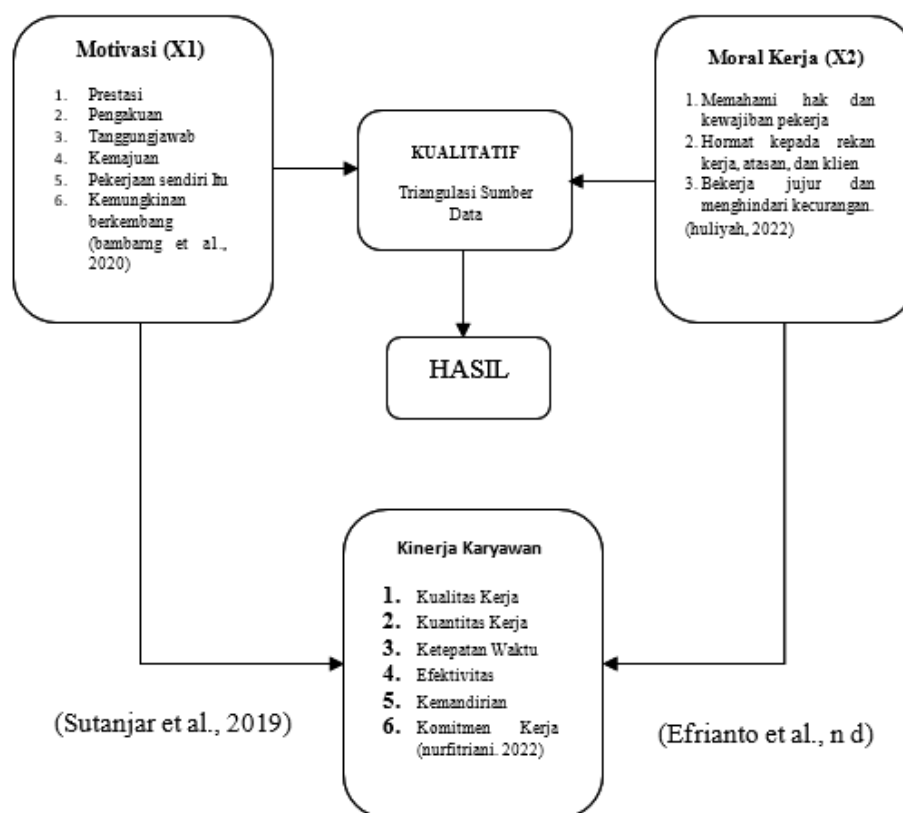
1. *Moral Knowing* (Pengetahuan Moral) seperti memahami hak dan kewajiban pekerja.
2. *Moral Feeling* (Perasaan Moral) seperti hormat kepada rekan kerja, atasan, dan klien.

3. *Moral Action* (Tindakan Moral) seperti bekerja jujur dan menghindari kecurangan.

Nilai moral memegang peranan krusial bagi kehidupan individu maupun stabilitas sosial. Esensi moralitas yang berkualitas melibatkan kesadaran penuh terhadap tanggung jawab pribadi dalam interaksi sosial dan profesional. Melalui tiga pilar utama pengetahuan moral, perasaan moral, dan tindakan moral perilaku etis dapat terbentuk secara utuh. Selain itu, internalisasi nilai moral yang bersumber dari ajaran agama berfungsi sebagai kompas bagi masyarakat untuk menjauhi tindakan destruktif. Pada akhirnya, pemeliharaan nilai-nilai ini merupakan kunci utama dalam mewujudkan keharmonisan sosial dan kesejahteraan bersama.

Kerangka Pemikiran

Adapun yang menjadi variabel independen dalam penelitian ini adalah Motivasi (X1), Moral Kerja (X2) dan yang menjadi variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y1), untuk lebih jelasnya, berikut adalah kerangka pemikiran teoritis



Gambar 2. Kerangka penelitian teoritis

Sumber diolah oleh penulis (2026)

Kerangka berpikir disusun dalam bentuk diagram sebagai alur logika sistematis atas tema penelitian. Hal ini berfungsi sebagai pola pikir peneliti dalam membedah objek penelitian guna menjawab rumusan masalah serta mencapai tujuan penelitian secara terarah.

Proposisi Penelitian

Dalam penulisan ilmiah, proposisi sering kali menjadi dasar sebelum diturunkan menjadi hipotesis yang dapat diuji secara statistik. Berikut adalah alur pembentukannya:

1. Motivasi dan Moral Kerja mendukung kinerja karyawan dalam meningkatkan efektivitas kerja.
2. Motivasi dan Moral Kerja berperan memberikan tujuan kepada karyawan untuk sukarela berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan paradigma postpositivisme untuk meneliti fenomena secara natural di PT. Aby Pangan Global. Peneliti bertindak sebagai instrumen utama yang mengumpulkan data secara induktif guna menggali makna mendalam di balik peran motivasi dan moral kerja terhadap kinerja karyawan. Partisipan penelitian ditentukan melalui teknik purposive sampling yang mencakup pemilik perusahaan, karyawan, serta expert judgment SDM. Lokasi penelitian berpusat di PT. Aby Pangan Global, Karawang, yang pelaksanaannya dimulai sejak Desember 2023 hingga selesai dengan fokus pada interaksi dan dinamika yang berkembang secara alamiah di lapangan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui triangulasi yang meliputi wawancara mendalam dengan pertanyaan terbuka, observasi langsung terhadap perilaku kerja, dan dokumentasi berupa arsip atau laporan untuk mendukung validitas hasil. Data yang terkumpul kemudian dianalisis secara interaktif menggunakan model Miles dan Huberman, yang meliputi proses reduksi data untuk menyederhanakan informasi, penyajian data dalam bentuk narasi sistematis, hingga penarikan kesimpulan. Seluruh tahapan analisis ini dilakukan secara berkelanjutan sejak awal pengumpulan data guna memastikan hasil penelitian mengenai peningkatan kinerja karyawan di PT. Aby Pangan Global bersifat akurat, eksplisit, dan relevan.

4. Hasil Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

PT. ABY Pangan Global merupakan perusahaan yang memproduksi makanan. Pabrik produksi yang dilakukan penelitian ini terletak di Karawang. Dengan banyaknya pengaruh pada kinerja karyawan yang menyebabkan produktivitasnya menurun. Penelitian ini akan mengukur peran motivasi dan moral kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. ABY Pangan Global.

Interpretasi Hasil Wawancara

Bagaimana Perusahaan dalam memberikan reward kepada karyawan yang sudah memberikan loyalitas

Berdasarkan hasil wawancara, Perusahaan memotivasi karyawan melalui kombinasi penghargaan finansial, sosial, dan tunjangan kesejahteraan. Insentif dan kenaikan gaji mendorong produktivitas, sementara apresiasi sederhana serta asuransi memperkuat loyalitas dan kepuasan kerja. Keberhasilan ini tidak hanya dipicu oleh faktor eksternal, tetapi juga didukung oleh motivasi internal karyawan yang memahami tanggung jawabnya dengan baik. Secara keseluruhan, integrasi antara sistem reward yang tepat dan budaya organisasi yang komunikatif menjadi faktor penentu dalam mengoptimalkan kinerja di PT. Aby Pangan Global.

Pengakuan atas kinerja apa yang perusahaan berikan kepada karyawan

Pengakuan atas kinerja yang diberikan perusahaan, baik dalam bentuk penghargaan finansial maupun non-finansial, berperan penting dalam meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kinerja karyawan. Sistem penilaian yang adil, transparan, serta budaya saling menghargai mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendorong karyawan untuk terus berkontribusi secara optimal. Pengakuan yang konsisten juga memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan serta meningkatkan komitmen dan produktivitas kerja.

Bagaimana karyawan bertanggung jawab atas pekerjaannya

Tanggung jawab karyawan tercermin dari kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, memahami tugas dan target, serta menjaga kualitas kerja. Sikap disiplin, profesional, dan proaktif membantu meningkatkan kinerja individu serta kontribusi terhadap keberhasilan organisasi. Selain itu, keterbukaan terhadap kerja sama dan umpan balik memperkuat efektivitas kerja dan komitmen karyawan.

Kemajuan seperti apa untuk meningkatkan kinerja karyawan

Peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui pelatihan, pengembangan keterampilan, serta penerapan sistem penilaian yang adil dan transparan. Lingkungan kerja yang nyaman, komunikasi yang terbuka, serta pemberian penghargaan mendorong motivasi, loyalitas, dan keterlibatan karyawan. Strategi ini membantu memperkuat hubungan kerja dan meningkatkan kontribusi karyawan terhadap keberhasilan perusahaan.

Pekerjaan yang menantang seperti apa yang diberikan perusahaan untuk karyawan

Pekerjaan yang menantang dapat meningkatkan motivasi, keterampilan, dan kinerja karyawan dengan mendorong mereka untuk berkembang dan mencapai potensi terbaik. Tantangan kerja juga memperkuat rasa percaya diri, inovasi, serta kontribusi karyawan terhadap tim dan perusahaan. Dengan dukungan pimpinan dan lingkungan kerja yang kolaboratif, pekerjaan menantang menjadi faktor penting dalam pertumbuhan profesional karyawan.

Bagaimana perusahaan dalam memberikan kesempatan peluang untuk maju kepada karyawan

Pemberian kesempatan berkembang dan memimpin proyek meningkatkan motivasi, kompetensi, serta keterlibatan karyawan. Dukungan perusahaan melalui umpan balik konstruktif dan pelibatan dalam proyek penting membuat karyawan merasa dihargai dan mendorong kontribusi positif terhadap pengembangan karier dan keberhasilan perusahaan.

Bagaimana memahami hak dan kewajiban karyawan

Hak karyawan mencakup kompensasi yang adil, jaminan kesehatan, kesempatan berkembang, dan lingkungan kerja yang aman, sementara kewajiban mereka adalah bekerja profesional, disiplin, berkontribusi pada tujuan perusahaan, dan mematuhi aturan. Pemahaman yang jelas tentang hak dan kewajiban ini penting untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan mendukung kinerja serta kepuasan kerja.

Bagaimana sikap hormat kepada rekan kerja, atasan dan klien

Sikap hormat kepada rekan kerja, atasan, dan klien diwujudkan melalui komunikasi yang sopan, kemampuan mendengarkan, serta menghargai perbedaan pendapat dan empati. Budaya saling menghormati ini merupakan kunci utama dalam membangun kepercayaan dan kolaborasi tim yang solid, yang secara langsung menciptakan lingkungan kerja profesional, positif, dan produktif.

Bagaimana mengetahui dalam bekerja karyawan jujur dan menghindari kecurangan

Integritas kerja di lingkungan perusahaan dibangun melalui sinergi antara sistem pengawasan formal dan penguatan budaya etika. Untuk memastikan kejujuran dan menghindari kecurangan, perusahaan perlu memiliki sistem pengawasan yang transparan, prosedur yang jelas, audit rutin, serta budaya integritas melalui pelatihan etika dan komunikasi terbuka.

Bagaimana kualitas karyawan dalam meningkatkan kinerja

Efektivitas organisasi sangat bergantung pada keseimbangan antara pemenuhan hak karyawan, seperti kompensasi dan jaminan kesehatan, dengan pelaksanaan kewajiban secara profesional dan disiplin. Kualitas karyawan yang meningkatkan kinerja tercermin dari kompetensi, disiplin, efisiensi, proaktivitas, keterampilan, kemampuan beradaptasi, dan kerjasama tim.

Bagaimana kuantitas karyawan dalam meningkatkan kinerja

Kuantitas karyawan dalam meningkatkan kinerja diukur dari produktivitas, kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu, dan memenuhi target tanpa mengorbankan kualitas.

Bagaimana ketepatan waktu karyawan dalam meningkatkan kinerja

Ketepatan waktu dipandang sebagai refleksi dari disiplin dan profesionalisme yang secara langsung berkontribusi pada kelancaran operasional, pencapaian target tepat waktu, serta peningkatan efisiensi dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Bagaimana efektivitas karyawan dalam meningkatkan kinerja

Efektivitas karyawan tercermin dari kemampuan menyelesaikan tugas dengan efisien, mengelola waktu, memprioritaskan pekerjaan penting, serta beradaptasi dengan perubahan, yang berkontribusi pada pencapaian tujuan dan peningkatan kinerja organisasi.

Bagaimana kemandirian karyawan dalam meningkatkan kinerja

Kemandirian karyawan tercermin dari kemampuan mereka bekerja otonom, mengambil inisiatif, dan menyelesaikan tugas dengan tanggung jawab, yang meningkatkan efisiensi dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Bagaimana komitmen kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja

Komitmen kerja karyawan meningkatkan kinerja melalui dedikasi, menjaga kualitas, memenuhi target, dan kemampuan beradaptasi dengan perubahan, yang berkontribusi pada produktivitas dan kesuksesan perusahaan.

PEMBAHASAN**Peran Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT ABY Pangan Global**

Motivasi kerja di PT Aby Pangan Global terbukti menjadi instrumen krusial yang berfungsi maksimal dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pendekatan terstruktur dan berorientasi hasil. Implementasi indikator motivasi yang konsisten mencakup tanggung jawab terukur, pengakuan prestasi, serta peluang pengembangan karier berhasil menciptakan ekosistem kerja yang positif dan suportif. Kondisi ini selaras dengan temuan (Wijaya & Permata, 2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang apresiatif mendorong keterlibatan aktif dan komitmen karyawan, yang pada akhirnya mengakselerasi produktivitas serta pencapaian tujuan strategis perusahaan secara kolektif.

Di sisi lain, temuan berdasarkan expert judgement menyoroti pentingnya motivasi intrinsik dalam memacu perilaku inovatif di lingkungan perusahaan. Karyawan yang didorong oleh keinginan berkembang dan tanggung jawab pribadi cenderung lebih berani bereksperimen dengan metode baru serta proaktif dalam mengusulkan solusi kreatif atas hambatan kerja. Sinergi antara kepercayaan diri individu, dukungan manajemen, dan budaya penghargaan terhadap inisiatif ini menciptakan siklus berkelanjutan yang menghubungkan motivasi dengan efisiensi operasional. Dengan demikian, investasi pada motivasi bukan sekadar meningkatkan output kerja, melainkan juga membangun kapasitas inovasi yang esensial bagi keunggulan kompetitif perusahaan.

Peranan Moral Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT ABY Pangan Global

Peningkatan kinerja berkelanjutan di PT Aby Pangan Global memerlukan pembangunan lingkungan kerja proaktif yang mengintegrasikan peluang pengembangan keahlian, pelatihan relevan, serta sistem penghargaan yang transparan. Dengan dukungan manajemen yang konsisten dan apresiasi atas inovasi karyawan, perusahaan dapat menumbuhkan motivasi intrinsik yang berdampak positif pada produktivitas organisasi secara menyeluruh. Meskipun

penelitian terdahulu (Putri, 2019) menunjukkan adanya hubungan signifikan namun parsial antara moral kerja dan kinerja, diperlukan analisis lebih mendalam terhadap variabel lain dan konteks spesifik perusahaan guna merumuskan strategi yang lebih efektif. Namun, berdasarkan pandangan expert judgement, pondasi utama moral kerja yang solid adalah ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa. Internalisasi nilai religius ini membentuk karakter jujur, disiplin, dan bertanggung jawab, sehingga mencegah perilaku menyimpang seperti kecurangan atau kelalaian. Karyawan yang mengintegrasikan ketaqwaan dalam etos kerjanya cenderung memiliki dedikasi yang tak tergoyahkan dan fokus pada kesejahteraan bersama. Oleh karena itu, penguatan nilai keagamaan menjadi investasi jangka panjang yang krusial bagi keberhasilan perusahaan yang berkelanjutan.

5. Kesimpulan Dan Implikasi

Kesimpulan

Dari hasil pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa, sebagai berikut:

1. Motivasi kerja di PT ABY Pangan Global merupakan instrumen krusial yang secara efektif meningkatkan kinerja karyawan melalui pendekatan terstruktur seperti pemberian tanggung jawab terukur, pengakuan prestasi, dan peluang pengembangan karier. Implementasi indikator tersebut berhasil menciptakan ekosistem kerja positif yang mendorong keterlibatan aktif karyawan dalam mencapai tujuan strategis perusahaan. Lebih lanjut, penguatan motivasi intrinsik dan sinergi dukungan manajemen terbukti memacu perilaku inovatif serta keberanian karyawan dalam memberikan solusi kreatif, sehingga investasi pada motivasi tidak hanya meningkatkan *output* kerja secara operasional, tetapi juga membangun kapasitas inovasi yang esensial bagi keunggulan kompetitif perusahaan secara berkelanjutan.
2. Peningkatan kinerja berkelanjutan di PT ABY Pangan Global dicapai melalui pembangunan lingkungan kerja proaktif yang mengintegrasikan pengembangan keahlian, sistem penghargaan transparan, dan dukungan manajemen yang konsisten. Meskipun secara empiris moral kerja memiliki hubungan yang signifikan namun parsial terhadap kinerja, temuan kunci menunjukkan bahwa fondasi utama moral kerja yang solid berakar pada ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa. Internalisasi nilai religius ini terbukti efektif dalam membentuk karakter karyawan yang jujur, disiplin, dan bertanggung jawab, sehingga mampu mencegah perilaku menyimpang sekaligus menciptakan dedikasi yang tinggi terhadap kesejahteraan bersama. Dengan demikian, penguatan nilai keagamaan dalam etos kerja menjadi investasi jangka panjang yang krusial bagi keberhasilan dan stabilitas perusahaan di masa depan.

Implikasi

1. Strategi Pengembangan Motivasi dan Kapasitas Karyawan

Perusahaan perlu memprioritaskan pengembangan serta pemeliharaan motivasi karyawan sebagai pilar utama strategi peningkatan kinerja melalui penerapan indikator tanggung jawab yang jelas, pengakuan kinerja, dan pemberian pekerjaan yang menantang. Hal ini harus didukung dengan program pelatihan yang relevan untuk meningkatkan keterampilan teknis serta sistem penghargaan yang adil dan transparan guna membangun kepercayaan serta memperkuat komitmen karyawan dalam menghadapi tantangan pekerjaan secara efektif.

2. Penciptaan Lingkungan Kerja dan Dampaknya terhadap Keberlanjutan Bisnis

Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pengembangan diri dan kreativitas akan mendorong munculnya inovasi, proaktivitas, serta motivasi intrinsik yang berujung pada peningkatan moral kerja dan produktivitas. Investasi strategis pada aspek manusia ini secara langsung akan berdampak pada pencapaian tujuan bisnis yang lebih efisien dan efektif, yang menjadi kunci bagi keberlanjutan jangka panjang perusahaan.

Daftar Pustaka

- Baidowi, A., & Epty Hidayaty, D. (2024). The Influence Of Transforma1onal Leadership Style And Work Discipline On Employee Performance Pt Sinar Mandiri Teknik Bekasi. In Management Studies And Entrepreneurship Journal (Vol. 5, Issue 2). [Http://Journal.Yrpioku.Com/Index.Php/Msej](http://Journal.Yrpioku.Com/Index.Php/Msej)
- Bambang, Masrunik, Endah, & Rizal. (2020). Motivasi Kerja Dan Gen Z Teori DanPenerapan.<https://Books.Google.Co.Id/Books?Id=Ekzudwaaqbaj&Printsec=Frontcover&Hl=Id#V=Onepage&Q&F=False>
- Budiyanto Eko, & Mocklas Mochammad. (2020). Kinerja Karyawan.
- Efrianto, D., Prima, E., Damarsiwi, M., & Irwanto, T. (N.D.). Pengaruh Motivasi Dan Moral Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma The Effect Of Work Motivation And Moral On Employee Performance In The Regional Financial Management Agency Of Seluma District. In Ekonomia (Vol. 11, Issue 2). <https://Www.Ejournal.Lembahdempo.Ac.Id/Index.Php/Stie-Je>
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia II.
- Firdausi, M. P., & Risca Fitri Ayuni, SE., MM., M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil. 05.
- Hadi, F., & Dewi, I. S. (2025). JKIP : Jurnal Kajian Ilmu Pendidikan The Effect Of Problem Solving Technical Information Services On Career Decision Making Of Grade VI Students At Ta ' Dib Asyakin Islamic Boarding School Pengaruh Layanan Informasi Teknik Problem Solving Terhadap Penga. 6(4), 1545–1555.
- Handayani, S., & Yuhanda, R. (N.D.). Hubungan Motivasi Dan Moral Kerja Dengan Prestasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat Pemerintah Daerah Kota Bengkulu (Vol. 3, Issue 2). [Http://Jurnal.Umb.Ac.Id/Index.Php/Jamekis38](http://Jurnal.Umb.Ac.Id/Index.Php/Jamekis38)
- Huliyah, Muhiyatul. (2021). Strategi Pengembangan Moral Dan Karakter (Ari Nugroho(Ed.)).JejakPustaka. https://Books.Google.Com/Books/About/Strategi_Pengembangan_Moral_Dan_Karakter.Html?Hl=Id&Id=Pvbzeaaaqbaj
- Langitan. (2021). Buku Ajar Etika Layanan (Moh Nasrudin (Ed.)). Pt Nasya Expanding Management. https://Books.Google.Co.Id/Books?Hl=Id&Lr=&Id=Yhdueaaaqbaj&Oi=Fnd&Pg=PR1&Dq=Buku+Ajar+Moral+&Ots=Wxb_Qykanv&Sig=Vrpwtearu-Uuqoh3evijInqzoks&Redir_Esc=Y#V=Onepage&Q=Buku+Ajar+Moral&F=False
- Nurfitriani. (2022). Manajemen Kinerja Karyawan (Ahmad Dzul Ilmi (Ed.)). Cendekia Publisher. https://Books.Google.Com/Books/About/Manajemen_Kinerja_Karyawan.Html?Id=Hsed eaaaqbaj
- Putri, M. G. (2019). Pengaruh Moral Karyawan Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astrindo Sejahtera Cabang Medan Pancing.
- Sabrina, M. S. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. UMSU Press. https://Books.Google.Co.Id/Books?Hl=Id&Lr=&Id=Godieaaaqbaj&Oi=Fnd&Pg=PT6&Dq=Manajemen+Sumber+Daya+Manusia+Menurut&Ots=19wetwofx5&Sig=T5zodoqhzhcvrfv d7eijxzikrda&Redir_Esc=Y#V=Onepage&Q=Manajemen+Sumber+Daya+Manusia+Menurut&F=False
- Satama Putri, G., Epty Hidayaty, D., Studi Manajemen, P., Ekonomi Dan Bisnis, F., & Buana Perjuangan Karawang, U. (N.D.). The Effect Of Work Environment And Work Discipline On Teacher Performance At Nurul Islam Integrated Quran Elementary School Johar Karawang Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sd Quran Terpadu Nurul Islam Johar Karawang.
- Setyaningrum, R. P., Soelistya, D., Desembrianita, Noor, A., & Salamah, U. (2022). Evaluasi

- Kinerja (Pertama). Nizamia Learning Center. [Www.Nizamiacenter.Com](http://www.Nizamiacenter.Com)
- Supriadi Siagian. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia (Merry Moy Mita (Ed.)). Yayasan Drestanta Pelita Indonesia. <https://Publisher.Yayasandpi.Or.Id/Index.Php/Dpipress/Article/View/1603>
- Susanti Lidia. (2019). Strategi Pembelajaran Berbasis Motivasi (Yolanda (Ed.)). Pt Elex Media Komputindo.
- Tanjung, R., Hutri,), Romi, A., Firmansyah, F., Program,), Manajemen, S., Ekonomi, F., Universitas, B., & Kepulauan, R. (2023). Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Dharma Pacific Engineering.
- Uno, Hamzah. (2021). Teori Motivasi Dan Pengukurannya. Sinar Grafika Offset. https://Books.Google.Co.Id/Books?Hl=En&Lr=&Id=Loqoeaaaqbaj&Oi=Fnd&Pg=PP1&Dq=Info:Msix7md0eukj:Scholar.Google.Com&Ots=Jqh2g5f9dn&Sig=Gxm-_Mrm0RuHRRlUo0x1n4GPJ5M&Redir_Esc=Y#V=Onepage&Q&F=False
- Wibowo, Sobirin Arif, Wigwna, Ida Bagus Weda, Sulistyosari, Yunike, & Sultan, Habibi. (2024). OJS+EBOOK+DASAR+DAN+KONSEP+PENDIDIKAN+MORAL.
- Wijaya, D. A., & Permata, W. I. (2023). Peranan Motivasi Dan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pt. Ito Seisakusho Armada. <https://Journals.Upi-Yai.Ac.Id/Index.Php/Ikraith-Ekonomika>