

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memahami pelaksanaan motivasi kerja melalui pengalaman subjektif karyawan pada usaha kecil Ragil Elektronik di Kota Bandung. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Data diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi terhadap pemilik usaha, karyawan, serta konsumen sebagai informan pendukung.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan berdasarkan teori hierarki kebutuhan Maslow, yaitu kebutuhan fisiologis (penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup), rasa aman (lingkungan kerja aman dan hubungan kerja harmonis), sosial (interaksi kerja dan rasa kekeluargaan), penghargaan (apresiasi dan pengakuan terhadap kinerja), dan aktualisasi diri (pengembangan keterampilan dan pengalaman kerja). Pemenuhan kebutuhan tersebut diwujudkan melalui pemberian penghasilan, lingkungan kerja yang nyaman dan aman, hubungan kerja yang harmonis, apresiasi terhadap kinerja, serta kesempatan untuk mengembangkan keterampilan. Secara psikologis, karyawan merasakan pengalaman positif berupa rasa nyaman, aman, dihargai, serta adanya kesempatan untuk berkembang dalam pekerjaan.

Pelaksanaan motivasi kerja juga menghadapi beberapa hambatan, antara lain keterbatasan penghasilan yang belum sesuai standar, jam kerja yang relatif panjang, kejenuhan akibat pekerjaan yang monoton, kurangnya aktivitas kerja pada waktu tertentu, serta risiko keselamatan kerja. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut meliputi peningkatan kerja sama antar karyawan, motivasi dari keluarga, serta dukungan dari pemilik usaha dalam bentuk bantuan dan penghargaan.

Motivasi kerja pada usaha kecil tidak hanya dipengaruhi oleh faktor material, tetapi juga oleh hubungan sosial dan pengalaman psikologis karyawan dalam lingkungan kerja.

Kata kunci: Motivasi Kerja, UMKM, Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

This study aims to understand the implementation of work motivation through the subjective experiences of employees at the small business Ragil Elektronik in Bandung City. This research uses a qualitative method with a phenomenological approach. Data were obtained through observation, interviews, and documentation involving the business owner, employees, and consumers as supporting informants.

The results show that employee work motivation is influenced by the fulfillment of needs based on Maslow's hierarchy of needs theory, namely physiological needs (income to meet living needs), safety needs (a safe work environment and harmonious working relationships), social needs (work interactions and a sense of family), esteem needs (appreciation and recognition of performance), and self-actualization (development of skills and work experience). The fulfillment of these needs is realized through the provision of income, a comfortable and safe work environment, harmonious working relationships, appreciation of performance, and opportunities to develop skills. Psychologically, employees experience positive feelings such as comfort, security, being valued, and having opportunities to grow in their work.

The implementation of work motivation also faces several obstacles, including limited income that does not meet standard levels, relatively long working hours, boredom due to monotonous work, lack of work activities at certain times, and occupational safety risks. Efforts to overcome these obstacles include improving cooperation among employees, motivation from family, and support from the business owner in the form of assistance and rewards.

Work motivation in small businesses is not only influenced by material factors but also by social relationships and the psychological experiences of employees in the work environment.

Keywords: *Work Motivation, Small Business, Human Resource Management*

ABSTRAK

Panalungtikan ieu miboga tujuan pikeun ngartos palaksanaan motivasi gawé ngaliwatan pangalaman subjektif karyawan dina usaha leutik Ragil Elektronik di Kota Bandung. Panalungtikan ieu ngagunakeun métode kualitatif kalayan pendekatan fenomenologi. Data dikumpulkeun ngaliwatan observasi, wawancara, sarta dokumentasi ka nu boga usaha, karyawan, jeung konsumen salaku informan pangrojong.

Hasil panalungtikan nunjukkeun yén motivasi gawé karyawan dipangaruhan ku kahontalna kabutuhan dumasar kana téori hierarki kabutuhan Maslow, nyaéta kabutuhan fisiologis (panghasilan pikeun nyumponan kabutuhan hirup), rasa aman (lingkungan gawé anu aman jeung hubungan gawé anu harmonis), sosial (interaksi dina gawé jeung rasa kakulawargaan), pangajén (apresiasi jeung pangakuan kana kinerja), jeung aktualisasi diri (ngembangkeun kamampuh jeung pangalaman gawé). Kahontalna kabutuhan éta diwujudkeun ngaliwatan panghasilan, lingkungan gawé anu nyaman jeung aman, hubungan gawé anu harmonis, apresiasi kana kinerja, sarta kasempetan pikeun ngembangkeun kamampuh. Sacara psikologis, karyawan ngarasa pangalaman anu positip saperti ngarasa nyaman, aman, dihargaan, sarta boga kasempetan pikeun ngembang dina pagawéan.

Palaksanaan motivasi gawé ogé nyanghareupan sababaraha halangan, di antarana kawatesanan panghasilan anu can nyumponan standar, jam gawé anu cukup panjang, kejenuhan alatan pagawéan anu monoton, kurangna kagiatan gawé dina waktu-waktu tangtu, sarta résiko kaamanan gawé. Upaya pikeun ngungkulan halangan éta ngawengku ningkatkeun gawé bareng antar karyawan, motivasi ti kulawarga, sarta dukungan ti nu boga usaha dina wangun bantuan jeung pangajén.

Motivasi gawé dina usaha leutik henteu ngan ukur dipangaruhan ku faktor material, tapi ogé ku hubungan sosial jeung pangalaman psikologis karyawan dina lingkungan gawé.

Kecap konci: Motivasi Kerja, UMKM, Sumber Daya Manusa