



ANALISIS MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA RESTORAN NUR CORNER – JAKARTA SELATAN

Aditya Ihza Mahendra¹, Theobaldus Boro Tura²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

*adityamahendra929@gmail.com¹, theobaldussr@gmail.com²

Abstract. *This study aims to analyze work motivation in improving employee performance at Nur Corner Restaurant, Jakarta. The background of this research is based on several issues found related to employee discipline, work initiative, and the effectiveness of motivation provided by management, which affect employee performance. Therefore, an in-depth study is needed to understand how work motivation is implemented and its impact on improving employee performance. The research method used is a qualitative method with a case study approach. Data collection techniques include observation, interviews, and documentation. The informants in this study consist of the store supervisor, shift leader, greeter, staff kitchen, barista, waiters of Nur Corner Restaurant Jakarta. The data analysis technique uses an interactive model, including data reduction, data display, and conclusion drawing. The results show that work motivation plays an important role in improving employee performance. The forms of motivation provided include direct supervision, guidance, and harmonious working relationships. However, there are several inhibiting factors such as suboptimal compensation systems, lack of recognition for high-performing employees, and a dominant supervision pattern. Meanwhile, supporting factors include a conducive work environment and good relationships among employees. The conclusion of this study is that work motivation has a significant influence on improving employee performance, especially in terms of discipline, responsibility, and work quality. Therefore, it is recommended that the management of Nur Corner Restaurant Jakarta improve the reward system, enhance leadership approaches, and develop more structured motivational strategies to optimize employee performance. Thus, work motivation has an important role in improving employee performance at Nur Corner Restaurant Jakarta.*

Keywords: *Work Motivation, Employee Performance, Case Study, Restaurant*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Restoran Nur Corner Jakarta Selatan. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada masih ditemukannya beberapa permasalahan terkait kedisiplinan, inisiatif kerja, serta efektivitas pemberian motivasi oleh manajemen yang berdampak pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan kajian yang mendalam mengenai bagaimana motivasi kerja diterapkan serta pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Informan dalam penelitian ini terdiri dari supervisor, shift leader, greeter, staff Kitchen, barista, waiters Restoran Nur Corner Jakarta. Teknik analisis data menggunakan model interaktif yang meliputi reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Bentuk motivasi yang diberikan meliputi pemberian arahan, pengawasan langsung, serta hubungan kerja yang harmonis. Namun demikian, terdapat beberapa faktor penghambat seperti sistem kompensasi yang belum optimal, kurangnya penghargaan terhadap karyawan berprestasi, serta pola supervisi yang masih dominan. Sementara itu, faktor pendukung motivasi antara lain lingkungan kerja yang kondusif dan hubungan antar karyawan yang baik. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, khususnya dalam aspek kedisiplinan, tanggung jawab, dan kualitas kerja. Oleh karena itu, disarankan agar manajemen Restoran Nur Corner Jakarta dapat meningkatkan sistem penghargaan, memperbaiki pola kepemimpinan, serta menciptakan strategi motivasi yang lebih terstruktur guna meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Dengan demikian, motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Restoran Nur Corner Jakarta.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Studi Kasus, Restoran

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, setiap organisasi dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi adalah tingkat motivasi kerja karyawan, karena motivasi berfungsi sebagai pendorong individu dalam melaksanakan tugas secara optimal. Motivasi yang baik terbukti dapat meningkatkan kinerja, produktivitas, kedisiplinan, dan kualitas layanan, terutama pada perusahaan yang bergerak di sektor jasa, termasuk usaha kuliner.

Restoran Nur Corner merupakan salah satu usaha di bidang *food and beverage* yang beroperasi di Jakarta Selatan. Sebagai restoran yang terus berkembang dan telah membuka beberapa cabang baru, Nur Corner membutuhkan karyawan dengan kinerja yang konsisten dan mampu memenuhi standar operasional harian. Namun, berdasarkan observasi awal, ditemukan bahwa motivasi kerja karyawan belum berjalan secara optimal dan berdampak pada aspek-aspek kinerja tertentu.

Tabel 1.1
Observasi Masalah Kinerja Karyawan Restoran Nur Corner

Masalah	Keterangan
Kualitas	Masih ditemukan kurangnya ketelitian karyawan dalam menjalankan tugas operasional, seperti keterlambatan memperbarui stok makanan, kurang optimalnya pengecekan kualitas bahan baku, serta kurang maksimalnya perawatan area kerja sehingga berpotensi menurunkan kualitas pelayanan kepada pelanggan.
Kuantitas	Beban kerja yang tinggi pada jam operasional tertentu menyebabkan beberapa pekerjaan tidak dapat diselesaikan secara optimal, sehingga terdapat tugas yang tertunda atau harus diselesaikan oleh karyawan lain.
Waktu	Masih terdapat karyawan yang datang terlambat dari jadwal kerja yang telah ditentukan, sehingga menghambat persiapan operasional restoran dan mempengaruhi kelancaran pelayanan kepada pelanggan.
Efisiensi Biaya	Masih ditemukan kerugian akibat kesalahan kerja karyawan, seperti bahan baku yang terbuang karena kurangnya pengawasan stok dan kesalahan dalam proses operasional yang menyebabkan pemborosan biaya perusahaan.
Pengawasan	Pengawasan yang dilakukan atasan masih bersifat dominan sehingga karyawan cenderung menunggu instruksi dan kurang memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan secara mandiri.
Hubungan antar Karyawan	Masih terdapat kendala komunikasi pada beberapa situasi kerja yang berpotensi menimbulkan kesalahpahaman dan menghambat koordinasi antar karyawan.

Sumber: Data Restoran Nur Corner Jakarta 2026

Dari tabel di atas dapat diambil kesimpulan yang terdapat masalah di waktu dan pengawasan. Misalnya yang seharusnya masuk pukul 06.30 WIB ada karyawan yang masuk pukul 07.00 WIB, bahkan ada yang datang pukul 07.30 WIB baru masuk kerja. Kurangnya kesadaran atas tugas yang dijalani karyawan tersebut menyebabkan kurangnya perawatan

terhadap restoran. Misalnya lalai terhadap persediaan stok barang makanan yang kosong dan memilah produk yang kadaluarsa. Selain tidak tepat waktu, pemilik usaha juga mengalami kerugian karena kesalahan yang dibuat oleh karyawan. Kemudian jam kerja yang dijalani oleh karyawan yaitu 14 jam kerja mungkin lebih jika ditambah dengan overtime.

Tabel 1.2
Kinerja Karyawan 2023-2025

Aspek Kinerja	2023	2024	2025	Tren
Kualitas Kerja	82%	81%	78%	Menurun
Kuantitas Kerja	88%	85%	82%	Menurun
Ketepatan Waktu (Disiplin)	78%	74%	70%	Menurun
Efisiensi Biaya	89%	87%	85%	Menurun
Pengawasan (Kepatuhan SOP)	84%	82%	80%	Menurun
Hubungan Kerja (Kerja Sama)	92%	90%	88%	Menurun

Sumber: Data Diolah Peneliti 2026 (Restoran Nur Corner Jakarta)

Berdasarkan Tabel 1.2 kinerja karyawan Restoran Nur Corner Jakarta periode 2023-2025 menunjukkan penurunan pada seluruh aspek, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu (disiplin), efisiensi biaya, kepatuhan terhadap SOP, serta hubungan kerja. Penurunan tersebut menunjukkan adanya masalah dan perlu perbaikan kinerja karyawan secara konsisten dari tahun ke tahun.

Tabel 1.3
Observasi Masalah Motivasi Karyawan Restoran Nur Corner

Masalah	Keterangan
Gaji	Gaji yang diterima karyawan masih berada di bawah standar UMR Jakarta sehingga sebagian karyawan merasa kompensasi yang diterima belum sebanding dengan beban kerja dan jam kerja yang dijalankan. Kondisi ini berpotensi menurunkan motivasi kerja karyawan.
Supervisi	Pengawasan yang dilakukan atasan cenderung ketat dan dominan, sehingga beberapa karyawan merasa kurang memiliki kebebasan dalam mengambil inisiatif serta kurang percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan secara mandiri.
Hubungan Kerja	Koordinasi kerja pada situasi tertentu masih belum berjalan optimal sehingga dapat menimbulkan kesalahpahaman yang mempengaruhi semangat dan kenyamanan kerja.
Pengakuan/Penghargaan	Karyawan yang menunjukkan kinerja baik, inisiatif tinggi, atau memberikan pelayanan terbaik belum memperoleh penghargaan maupun apresiasi secara konsisten dari perusahaan, sehingga dapat mengurangi dorongan untuk meningkatkan prestasi kerja.

Keberhasilan	Keberhasilan perusahaan dalam membuka cabang baru belum sepenuhnya diikuti dengan peningkatan kesejahteraan atau kesempatan pengembangan karier bagi karyawan, sehingga sebagian karyawan merasa kontribusinya belum mendapatkan pengakuan yang memadai.
--------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Sumber: Data Diolah Peneliti 2026 (Restoran Nur Corner Jakarta)

Dari tabel 1.3 di atas terdapat beberapa masalah yang didapat seperti gaji yang didapat karyawan kurang karena masih dibawah standar UMR di Jakarta. Pengakuan terhadap kinerja karyawan merupakan hal penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Ketika karyawan dengan inisiatif menata makanan agar lebih mudah diakses oleh konsumen, apresiasi dari pemilik usaha akan menjadi motivasi tambahan yang sangat berarti. Dengan adanya perhatian dan penghargaan atas upaya tersebut, karyawan akan merasa dihargai dan semakin bersemangat dalam memberikan pelayanan terbaik bagi pelanggan.

TINJAUAN PUSTAKA

Definisi Manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur peraturan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen. Jadi, manajemen itu merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Manajemen merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Menurut Hasibuan (2019), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif. Selain itu, Terry (2018) menyatakan bahwa manajemen mencakup kegiatan perencanaan hingga pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam praktiknya, penerapan manajemen yang baik akan berdampak pada peningkatan kinerja organisasi, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia Prasetyo & Nugroho (2020).

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang manajemen yang memegang peranan strategis dalam keberlangsungan dan keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia tidak hanya dipandang sebagai faktor produksi, tetapi sebagai aset utama yang menentukan tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan secara terencana, sistematis, dan berkelanjutan agar mampu memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen yang berfokus pada pengelolaan tenaga kerja dalam organisasi. Menurut Mangkunegara (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap tenaga kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif, yaitu dengan data yang dikumpulkan berbentuk kata-kata, gambar, bukan angka. Permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif, yang bertujuan untuk mencari, menganalisis dan mengelola dari lapangan langsung dengan memahami interaksi sosial dengan wawancara dan observasi.

Menurut Sugiyono (2018: 213) “Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat, yang digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah eksperimen dimana penelitian sebagai instrumen, teknik pengumpulan data dan dianalisis yang bersifat kualitatif lebih menekankan pada makna.” Metodologi penelitian kualitatif bertujuan untuk

menganalisis dan mendeskripsikan fenomena atau objek penelitian melalui aktivitas sosial, sikap dan persepsi orang secara individu atau kelompok.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif karena untuk menjelaskan ketertarikan dalam motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Restoran Nur Corner. Survey dilakukan dengan mengambil sampel dari populasi, yaitu karyawan Nur Corner dengan data menggunakan serangkaian pertanyaan dan terjun langsung ke lapangan.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai. Bila jawaban yang diwawancarai setelah dianalisis terasa belum memuaskan, maka peneliti akan mengajukan pertanyaan kembali sampai tahap tertentu dan mendapat data yang dianggap kredibel.

Menurut Sugiyono (2019) “Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai.”

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penetapan Key Informan

Penetapan *key informan* dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan informan berdasarkan pertimbangan tertentu yang dianggap memiliki pengetahuan, pengalaman, serta keterlibatan langsung dalam aktivitas operasional restoran. Teknik ini digunakan agar data yang diperoleh lebih akurat dan relevan dengan tujuan penelitian yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kinerja karyawan di Restoran Nur Corner Jakarta. Key informan dalam penelitian ini dipilih dari pihak yang memiliki peran penting dalam kegiatan operasional restoran serta memahami kondisi kerja karyawan secara langsung. Berdasarkan struktur organisasi yang berlaku di Restoran Nur Corner Jakarta, pihak yang dijadikan key informan adalah *Supervisor*, karena memiliki tanggung jawab dalam mengawasi jalannya kegiatan operasional restoran serta mengarahkan pekerjaan karyawan sehari-hari. Supervisor juga berperan dalam memastikan pelayanan kepada pelanggan berjalan dengan baik serta menjaga kedisiplinan dan kinerja karyawan.

Selain key informan utama, penelitian ini juga melibatkan beberapa informan pendukung yang terdiri dari Shift Leader dan Staff Operasional. Shift Leader dipilih sebagai informan karena memiliki tanggung jawab dalam mengatur pembagian tugas karyawan pada setiap shift serta mengawasi pelayanan kepada pelanggan selama jam operasional. Sementara itu, Staff Operasional dipilih sebagai informan karena mereka merupakan pihak yang secara langsung melaksanakan kegiatan pelayanan kepada pelanggan dan menjalankan tugas operasional restoran sehari-hari. Dengan melibatkan *Supervisor* sebagai key informan serta *Shift Leader* dan *Staff Operasional* sebagai informan pendukung, diharapkan penelitian ini dapat memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai kondisi motivasi kerja dan kinerja karyawan di Restoran Nur Corner Jakarta.

Tabel 4.2
Key Informan

No	Nama	Pendidikan	Jabatan	Lama Bekerja
1	Heru Gunawan	S1	<i>Supervisor</i>	3 Tahun
2	Reki Kevin	SMA/K	<i>Shift Leader</i>	5 Tahun
3	Dery Nurhani	SMA/K	<i>Greeter</i>	2 Tahun
4	Dayu Pangestu	SMA/K	<i>Staff Kitchen</i>	4 Tahun
5	Raditya	S1	<i>Barista</i>	1 Tahun
6	Dimas Permana	S1	<i>Waiters</i>	4 Tahun

Sumber: Data Manajemen Restoran Nur Corner Jakarta

Pembahasan Penelitian

Bagian pembahasan penelitian ini disusun untuk mengkaji serta menginterpretasikan hasil temuan penelitian yang telah dipaparkan pada bagian sebelumnya. Pembahasan dilakukan dengan mengaitkan temuan empiris di lapangan dengan konsep, teori, serta hasil penelitian terdahulu yang relevan, khususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kinerja karyawan. Dengan demikian, pembahasan tidak hanya menjelaskan hasil temuan penelitian, tetapi juga memberikan pemaknaan terhadap data yang diperoleh serta menghubungkannya dengan landasan teoritis yang digunakan dalam penelitian ini.

Penelitian ini berfokus pada motivasi kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja di Restoran Nur Corner Jakarta. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang kelancaran operasional restoran, terutama pada usaha dibidang pelayanan yang sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan menyelesaikan tugas, tetapi juga mencakup tanggung jawab kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, kualitas pelayanan kepada pelanggan, serta kemampuan bekerja sama dalam tim. Oleh karena itu, kinerja karyawan dalam penelitian ini dianalisis secara komprehensif melalui berbagai indikator yang saling berkaitan dalam aktivitas operasional restoran.

Di sisi lain, motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi semangat dan kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya. Motivasi kerja dapat berasal dari berbagai sumber, baik dari dalam diri individu maupun dari lingkungan kerja. Dalam konteks organisasi, motivasi kerja dapat diberikan melalui arahan pimpinan, dukungan dari rekan kerja, suasana kerja yang kondusif, serta penghargaan atau apresiasi terhadap karyawan yang memiliki kinerja baik. Dengan adanya motivasi kerja yang baik, karyawan cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi sehingga dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan di Restoran Nur Corner Jakarta dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti peran pimpinan dalam memberikan arahan kerja, hubungan kerja antar karyawan, rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta kebutuhan ekonomi. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan, seperti *shift leader*, *greeter*, *staff kitchen*, *barista*, dan *waiter*, diketahui bahwa dukungan dari pimpinan serta komunikasi yang baik antar karyawan menjadi salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Selain itu, kerja sama tim juga menjadi aspek yang sangat penting dalam operasional restoran, karena setiap bagian memiliki tugas yang saling berkaitan dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan.

Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Restoran Nur Corner Jakarta secara umum sudah berjalan dengan cukup baik. Hal ini terlihat dari kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas operasional sehari-hari, seperti melayani pelanggan, menyiapkan makanan dan minuman, menjaga kebersihan area kerja, serta

memastikan proses pelayanan berjalan dengan lancar. Meskipun demikian, dalam kondisi tertentu seperti pada saat restoran sedang ramai pengunjung, karyawan dihadapkan pada tekanan kerja yang lebih tinggi sehingga membutuhkan koordinasi dan kerja sama yang lebih baik antar karyawan. Selain faktor motivasi kerja, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja serta sistem pengelolaan operasional restoran.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, diketahui bahwa hubungan kerja antar karyawan di Restoran Nur Corner cukup baik dan saling mendukung. Kondisi tersebut dapat menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih efektif. Dukungan dari pimpinan juga berperan penting dalam menjaga semangat kerja karyawan, terutama melalui arahan kerja, pengawasan, serta bantuan dalam menyelesaikan permasalahan yang muncul selama operasional berlangsung. Di sisi lain, beberapa kendala juga ditemukan dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Kendala tersebut antara lain meningkatnya jumlah pelanggan pada waktu-waktu tertentu yang menyebabkan beban kerja karyawan menjadi lebih tinggi. Dalam situasi tersebut, karyawan dituntut untuk bekerja lebih cepat dan tetap menjaga kualitas pelayanan kepada pelanggan. Oleh karena itu, koordinasi antar bagian serta kemampuan karyawan dalam mengatur pekerjaan menjadi faktor penting dalam menjaga kinerja operasional restoran.

Berdasarkan pembahasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki peran yang cukup penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan di Restoran Nur Corner Jakarta. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik cenderung lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya, lebih disiplin dalam bekerja, serta mampu memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pelanggan. Sebaliknya, apabila motivasi kerja menurun, maka hal tersebut dapat berdampak pada menurunnya semangat kerja dan kualitas pelayanan yang diberikan.

Dengan demikian, pembahasan penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga oleh faktor organisasi seperti kepemimpinan, hubungan kerja, serta lingkungan kerja. Oleh karena itu, pihak manajemen restoran diharapkan dapat terus menjaga dan meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui komunikasi yang baik, pemberian arahan yang jelas, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan.

Analisis Temuan

Berdasarkan hasil temuan penelitian yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, dapat dianalisis hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan di Restoran Nur Corner Jakarta dengan mengacu pada teori motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini. Dilihat dari indikator kedisiplinan kerja (ketepatan waktu/kehadiran), data observasi menunjukkan adanya perbedaan tingkat disiplin antar karyawan. Beberapa karyawan menunjukkan tingkat kehadiran yang cukup baik dan konsisten meskipun terdapat keterbatasan dalam sistem motivasi, seperti gaji yang masih dibawah UMR dan belum adanya sistem penghargaan yang terstruktur. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor motivasi eksternal, tetapi juga oleh faktor internal seperti tanggung jawab dan komitmen individu. Namun demikian, masih ditemukan karyawan yang sering datang terlambat, yang mengindikasikan bahwa rendahnya motivasi kerja, khususnya dari aspek kompensasi dan pengawasan, dapat berdampak pada menurunnya disiplin kerja.

Pada indikator inisiatif dan tanggung jawab kerja, hasil wawancara menunjukkan bahwa sebagian karyawan memiliki kesadaran untuk menjalankan tugasnya dengan baik, seperti menjaga ketersediaan stok makanan dan kebersihan area kerja. Akan tetapi, masih terdapat karyawan yang kurang memiliki inisiatif, terutama dalam melakukan pekerjaan tanpa

menunggu instruksi dari atasan. Kondisi ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang belum optimal dapat mempengaruhi tingkat kemandirian dan tanggung jawab karyawan dalam bekerja.

Selanjutnya, pada indikator kepatuhan terhadap standar operasional (SOP), hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan pada umumnya memahami pentingnya mengikuti aturan kerja yang telah ditetapkan. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan ketidaksesuaian, seperti kurang telitnya karyawan dalam mengontrol persediaan bahan makanan dan perawatan fasilitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pengawasan dari pimpinan cukup baik, namun motivasi kerja yang belum maksimal dapat mempengaruhi konsistensi karyawan dalam menjalankan standar kerja.

Pada indikator hubungan kerja, hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa hubungan antar karyawan terjalin dengan baik dan harmonis. Karyawan saling bekerja sama, berkomunikasi dengan baik, serta jarang terjadi konflik internal. Hubungan kerja yang positif ini menjadi salah satu faktor pendukung motivasi kerja, karena mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif. Dengan adanya hubungan kerja yang baik, karyawan cenderung lebih semangat dalam bekerja dan memiliki loyalitas terhadap perusahaan.

Dari sisi motivasi kerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi, baik sebagai pendukung maupun penghambat. Faktor pendukung meliputi hubungan kerja yang baik, perkembangan usaha yang cukup pesat, serta keterlibatan pimpinan dalam operasional. Sementara itu, faktor penghambat meliputi gaji yang belum sesuai standar, kurangnya sistem penghargaan atau pengakuan, serta pola supervisi yang cenderung dominan. Berdasarkan teori motivasi, kondisi tersebut dapat mempengaruhi kondisi psikologis karyawan yang pada akhirnya berdampak pada semangat dan perilaku kerja.

Namun demikian, temuan penelitian juga menunjukkan bahwa tidak semua karyawan merespons kondisi motivasi yang belum optimal dengan kinerja yang rendah. Beberapa karyawan tetap menunjukkan kinerja yang baik, disiplin, dan bertanggung jawab dalam bekerja. Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan bersifat kompleks dan dipengaruhi oleh faktor lain, seperti nilai individu, loyalitas, budaya kerja, serta gaya kepemimpinan.

Dengan demikian, teori motivasi kerja dalam penelitian ini tidak hanya menjelaskan hubungan langsung antara motivasi dan kinerja karyawan, tetapi juga membantu memahami variasi perilaku karyawan di Restoran Nur Corner Jakarta. Motivasi kerja terbukti memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja, namun diperlukan pengelolaan yang lebih baik dan terstruktur agar seluruh karyawan dapat menunjukkan kinerja yang optimal secara konsisten.

Tantangan

Upaya peningkatan dan pengembangan usaha di tengah pesatnya persaingan bisnis kuliner merupakan tantangan yang tidak dapat dihindari oleh setiap pelaku usaha, termasuk Restoran Nur Corner Jakarta. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan, Restoran Nur Corner menghadapi sejumlah tantangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan mempertahankan kualitas pelayanan di tengah persaingan usaha yang semakin ketat. Tantangan tersebut tidak hanya berasal dari faktor eksternal berupa meningkatnya persaingan dibidang *food and beverage*, tetapi juga dari faktor internal, khususnya yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia, sistem motivasi kerja, serta kedisiplinan karyawan.

Hasil observasi menunjukkan bahwa sistem motivasi kerja di Restoran Nur Corner masih memiliki beberapa keterbatasan, seperti gaji yang masih berada di bawah standar UMR, belum adanya sistem penghargaan yang terstruktur, serta pola pengawasan yang cenderung

dominan. Kondisi ini sejalan dengan hasil wawancara yang menunjukkan bahwa karyawan masih merasakan adanya keterbatasan dalam aspek penghargaan dan kesejahteraan. Tantangan-tantangan tersebut berpotensi mempengaruhi motivasi kerja, kepuasan kerja, serta berdampak pada kinerja karyawan.

1. Tantangan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia menjadi tantangan utama bagi Restoran Nur Corner, mengingat karyawan merupakan faktor kunci dalam menentukan kualitas pelayanan. Berdasarkan hasil wawancara, sebagian karyawan menunjukkan komitmen kerja yang cukup baik dan mampu menjalankan tugasnya dengan tanggung jawab. Namun, masih terdapat karyawan yang menunjukkan kurangnya inisiatif dan kedisiplinan, seperti keterlambatan dalam masuk kerja serta kurang optimalnya pelaksanaan tugas operasional. Tantangan dalam pengembangan sumber daya manusia juga berkaitan dengan belum optimalnya sistem pembinaan dan pelatihan karyawan. Berdasarkan temuan penelitian, pelatihan kerja masih bersifat terbatas dan belum dilakukan secara terstruktur maupun berkelanjutan. Hal ini menyebabkan peningkatan kompetensi karyawan belum merata, sehingga berdampak pada kualitas kinerja yang belum sepenuhnya optimal.

2. Tantangan dalam Meningkatkan Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan

Motivasi dan disiplin kerja karyawan merupakan faktor penting dalam menunjang kinerja perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian, karyawan pada umumnya memahami pentingnya disiplin kerja, seperti ketepatan waktu, tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta kepatuhan terhadap aturan kerja. Gaji yang belum sesuai dengan standar, kurangnya penghargaan terhadap kinerja, serta terbatasnya kesempatan untuk berkembang menjadi faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja tidak dapat dipisahkan dari upaya peningkatan motivasi kerja secara menyeluruh.

3. Tantangan dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan dan Daya Saing Usaha

Selain tantangan internal, Restoran Nur Corner juga menghadapi tantangan eksternal berupa persaingan usaha kuliner yang semakin meningkat. Dalam kondisi tersebut, perusahaan dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang berkualitas, menjaga kepuasan pelanggan, serta mempertahankan citra usaha. Hasil wawancara dengan pihak manajemen menunjukkan adanya kesadaran bahwa peningkatan daya saing usaha tidak hanya bergantung pada kualitas produk, tetapi juga pada kualitas pelayanan yang diberikan oleh karyawan. Oleh karena itu, tantangan dalam meningkatkan daya saing usaha sangat berkaitan erat dengan upaya peningkatan motivasi kerja, kompetensi, serta kinerja karyawan secara keseluruhan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Restoran Nur Corner Jakarta, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk dan mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan dan keterampilan kerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh tingkat motivasi, baik yang berasal dari dalam diri karyawan (motivasi intrinsik) maupun dari luar (motivasi ekstrinsik).

1. Bentuk motivasi kerja yang diterapkan oleh manajemen penelitian menunjukkan bahwa motivasi diberikan melalui arahan langsung, pengawasan kerja, serta hubungan kerja yang cukup harmonis antar karyawan. Namun, bentuk motivasi tersebut masih bersifat

seederhana dan belum terstruktur secara sistematis, terutama karena belum adanya sistem penghargaan yang jelas dan berkelanjutan.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan hasil penelitian memperlihatkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan, inisiatif kerja, dan tanggung jawab terhadap tugas operasional. Kondisi motivasi yang belum optimal berdampak pada masih adanya keterlambatan kerja, kurangnya inisiatif dalam pelaksanaan tugas, serta belum maksimalnya tanggung jawab karyawan. Meskipun demikian, tidak semua karyawan menunjukkan kinerja yang rendah, karena beberapa karyawan tetap mampu bekerja dengan baik berkat faktor internal seperti etika kerja, loyalitas, dan rasa tanggung jawab.
3. Faktor pendukung dan penghambat motivasi kerja penelitian menemukan bahwa motivasi kerja karyawan berada pada tingkat cukup baik, namun belum optimal. Faktor pendukung meliputi hubungan kerja yang harmonis dan lingkungan kerja yang cukup kondusif. Sementara itu, faktor penghambat meliputi gaji yang belum sesuai standar, belum adanya sistem penghargaan yang terstruktur, serta pola supervisi yang masih cenderung dominan. Faktor-faktor tersebut secara langsung mempengaruhi semangat kerja karyawan.
4. Kondisi manajemen sumber daya manusia hasil penelitian menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan karyawan dan sistem motivasi yang diterapkan oleh manajemen. Karyawan mengharapkan peningkatan kesejahteraan, penghargaan, serta kesempatan berkembang, sementara manajemen masih memiliki keterbatasan dalam memenuhi hal tersebut secara optimal. Selain itu, pola pengawasan yang dominan juga membatasi ruang inisiatif karyawan, sehingga berdampak pada belum maksimalnya kinerja secara keseluruhan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan secara sistematis sesuai dengan pendekatan kualitatif yang digunakan. Namun demikian, terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah informan yang diwawancarai karena hanya melibatkan beberapa pihak yang dianggap mengetahui dan memahami kondisi motivasi kerja serta kinerja karyawan di Restoran Nur Corner Jakarta. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menggambarkan kondisi yang terjadi pada objek penelitian dan belum dapat mewakili kondisi seluruh restoran atau perusahaan yang memiliki karakteristik berbeda.
2. Data penelitian sebagian besar diperoleh melalui wawancara dan observasi yang sangat bergantung pada persepsi dan keterbukaan informan. Oleh karena itu, terdapat kemungkinan adanya subjektivitas dalam penyampaian informasi. Meskipun telah dilakukan triangulasi data, keterbatasan ini tetap menjadi bagian dari penelitian kualitatif.
3. Penelitian ini berfokus pada motivasi kerja dan kinerja karyawan, sehingga belum mengkaji secara mendalam faktor-faktor lain yang juga berpengaruh, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara lebih luas.
4. Keterbatasan dalam Generalisasi Hasil, penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus yang berfokus pada satu objek penelitian, yaitu Restoran Nur Corner Jakarta, sehingga hasil penelitian bersifat kontekstual dan tidak dapat digeneralisasikan secara luas pada perusahaan atau restoran lain dengan karakteristik yang berbeda. Setiap organisasi memiliki budaya kerja, sistem manajemen, serta kondisi sumber daya manusia yang berbeda, sehingga temuan dalam penelitian ini lebih tepat digunakan

sebagai referensi atau bahan pertimbangan, bukan sebagai kesimpulan umum yang berlaku untuk seluruh sektor usaha sejenis.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan yang telah dijelaskan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Manajemen disarankan untuk mengembangkan bentuk motivasi kerja yang lebih terstruktur dan sistematis. Pemberian motivasi tidak hanya melalui arahan dan pengawasan, tetapi juga perlu didukung dengan kebijakan yang jelas seperti penyusunan program motivasi kerja serta penerapan sistem penghargaan yang berkelanjutan agar mampu meningkatkan semangat kerja karyawan secara konsisten.
2. Manajemen perlu meningkatkan kualitas motivasi kerja guna mendorong kedisiplinan, inisiatif, dan tanggung jawab karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui pemberian kepercayaan, komunikasi yang efektif, serta evaluasi kinerja secara berkala, sehingga permasalahan seperti keterlambatan, kurangnya inisiatif, dan tanggung jawab kerja yang belum optimal dapat diminimalisir.
3. Manajemen diharapkan mampu mempertahankan faktor pendukung seperti hubungan kerja yang harmonis dan lingkungan kerja yang kondusif, serta secara bertahap memperbaiki faktor penghambat, terutama dalam hal penyesuaian gaji, penerapan sistem penghargaan yang jelas, dan perbaikan pola supervisi agar tidak terlalu dominan, sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan secara optimal.
4. Manajemen perlu mengurangi kesenjangan antara harapan karyawan dan kebijakan perusahaan dengan meningkatkan kesejahteraan, memberikan penghargaan atas kinerja, serta membuka kesempatan pengembangan diri bagi karyawan. Selain itu, pola pengawasan perlu diarahkan menjadi lebih partisipatif agar karyawan memiliki ruang untuk berinisiatif dan berkembang, sehingga kinerja dapat meningkat secara menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Fahmi, I. (2018). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2018). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2018). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2018). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. California: Sage Publications.
- Moleong, L. J. (2021). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Sarinah, & Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinungan, M. (2018). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto. (2017). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Terry, G. R. (2018). *Principles of Management*. New York: McGraw-Hill.
- Tika, H. M. P. (2017). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yusuf, A. M. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana.

Jurnal

- Andriani, R., & Saputra, D. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada sektor jasa. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 120–130.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(5), 3000–3020.
- Hidayat, R., & Taufiq, M. (2020). Pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(2), 120–130.
- Lestari, N. P., & Suwandana, I. G. M. (2021). Peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 10(6), 567–580.
- Prasetyo, B., & Nugroho, A. (2020). Analisis motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1), 45–55.
- Pratama, A. R., & Surya, I. B. K. (2019). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 45–56.
- Putra, A. A. N. B., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(7), 4500–4520.
- Saputra, D., & Rahman, A. (2021). Analisis motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 210–220.
- Sari, D. P., & Hidayat, R. (2022). Peran motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 6(3), 210–220.
- Sari, N. L. P., & Wiratama, I. W. J. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 9(3), 150–160.
- Wahyuni, S. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(2), 89–98.
- Winarto. (2020). Analisis motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(2), 1–10.

Website

Badan Pusat Statistik. (2024). *Statistik Tenaga Kerja Indonesia*. <https://www.bps.go.id>

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2024). *Upah Minimum Regional (UMR)*.
<https://www.kemnaker.go.id>