

JAM KERJA PANJANG DAN MINIMNYA PENGHARGAAN: DINAMIKA MOTIVASI KERJA KARYAWAN USAHA KULINER DI KOTA

Parman¹, Agussalim², Zafitri Nur Vadilla³, Veni Heriyani⁴, Hilman Van Ask⁵, Hendriky Saputra⁶
Fakultass Ekonomi dan bisnis Universitas Muammadiyah Parepare

Email : parmanriati@gmail.com¹, agussalimps@gmail.com²,
zafitrinurvadilla114@gmail.com³, venihariani8611@gmail.com⁴,
hilmanvanask3@gmail.com⁵, hendrikysaputra@gmail.com⁶

Received : Aug 24 th 2025	Revised : Sep 22 th 2025	Accepted : Jan 31 th 2026
--------------------------------------	-------------------------------------	--------------------------------------

ABSTRACT

This study aims to analyze the factors causing low work motivation among employees in the culinary business, particularly cafes, in Parepare City and to formulate strategic recommendations for increasing work motivation. The research uses a descriptive qualitative approach with data collection techniques through observation, in-depth interviews, and documentation. The research informants consisted of eight cafe employees with diverse job backgrounds and lengths of service. The results showed that employee work motivation tended to be low and unstable, mainly influenced by internal factors such as a lack of reward systems, limited opportunities for self-development, and weak motivational communication from management. In addition, external factors such as an suboptimal compensation system, long working hours, high workload during busy hours, and limited managerial support also contribute to low work motivation. These conditions have an impact on decreased work enthusiasm, task effectiveness, teamwork, and service quality. This study emphasizes the importance of structured work motivation management through the implementation of a reward system, proportional working hours, employee training, and the creation of a conducive work environment. These findings provide empirical contributions to the study of work motivation in culinary MSMEs in the context of small cities and can serve as a practical reference for managers.

Keywords: Motivation, MSMEs, Culinary

PENDAHULUAN

Sektor kuliner merupakan salah satu penggerak utama perekonomian lokal di berbagai daerah di Indonesia, termasuk Kota Parepare. Usaha kuliner dalam bentuk kafe, restoran, warung makan, maupun usaha makanan rumahan berperan penting dalam menyediakan lapangan kerja, mendorong inovasi produk, serta meningkatkan perputaran ekonomi daerah. Perubahan gaya hidup masyarakat, perkembangan pariwisata, dan meningkatnya jumlah penduduk usia produktif menjadikan sektor ini semakin kompetitif dan

dinamis. Dalam konteks tersebut, kualitas sumber daya manusia, khususnya karyawan, menjadi faktor kunci keberhasilan usaha karena secara langsung memengaruhi kualitas layanan dan kepuasan pelanggan (Halim et al., 2023)

Dalam beberapa tahun terakhir, perkembangan usaha kuliner di Kota Parepare menunjukkan tren pertumbuhan yang cukup signifikan. Peningkatan jumlah kafe dan gerai makanan modern, terutama di kawasan strategis seperti Bacukiki dan Ujung, mencerminkan tingginya minat pasar dan intensitas persaingan antar

pelaku usaha. Sektor kuliner bahkan diperkirakan menyumbang lebih dari 30% UMKM aktif di Kota Parepare. Kondisi ini menuntut pelaku usaha untuk tidak hanya bersaing pada aspek produk dan harga, tetapi juga pada kualitas pelayanan yang sangat bergantung pada kinerja dan motivasi kerja karyawan (Angga Prayogi Brilyanto, 2025).

Namun, di tengah pertumbuhan sektor kuliner tersebut, permasalahan rendahnya motivasi kerja karyawan semakin sering muncul. Berbagai keluhan pemilik usaha menunjukkan adanya fenomena keterlambatan kerja, rendahnya disiplin, minimnya inisiatif, serta tingginya tingkat perpindahan karyawan. Kondisi ini diperparah oleh karakteristik pekerjaan di sektor kuliner yang menuntut jam kerja panjang, beban kerja fisik yang tinggi, serta tekanan kerja pada jam-jam sibuk. Pada banyak UMKM kuliner, praktik manajemen sumber daya manusia masih bersifat sederhana dan tradisional, ditandai dengan belum optimalnya sistem penghargaan, evaluasi kinerja, dan pengembangan kompetensi karyawan (FRANCISCA TITING KOERNIAWATI, 2022).

Rendahnya motivasi kerja karyawan berimplikasi langsung pada menurunnya kualitas pelayanan, produktivitas usaha, serta keberlanjutan bisnis. Secara teoretis, motivasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, seperti kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, peluang pengembangan diri, serta beban dan jam kerja. Namun, dalam praktik UMKM kuliner di Kota Parepare, faktor-faktor tersebut sering kali belum dikelola secara sistematis,

sehingga karyawan merasa kurang dihargai, tidak memiliki prospek pengembangan, dan cenderung tidak membangun komitmen kerja jangka panjang (Nurdin et al., 2025).

Meskipun kajian mengenai motivasi kerja pada sektor UMKM dan usaha kuliner telah banyak dilakukan, sebagian besar penelitian sebelumnya lebih menekankan pada hubungan antara motivasi dan kinerja secara kuantitatif (Yudiansyah & Hermiati, 2025). Penelitian yang secara khusus mengkaji faktor-faktor penyebab rendahnya motivasi kerja karyawan dalam konteks lokal usaha kuliner, terutama di kota kecil seperti Parepare dengan karakteristik sosial, budaya kerja, dan pola manajemen yang khas, masih relatif terbatas. Padahal, perbedaan konteks lokal berpotensi menghasilkan dinamika motivasi kerja yang berbeda dan memerlukan pendekatan pengelolaan yang tidak selalu sama dengan daerah lain (Manajemen et al., 2025).

Berdasarkan celah penelitian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam faktor-faktor penyebab rendahnya motivasi kerja karyawan pada usaha kuliner di Kota Parepare, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Untuk mencapai tujuan tersebut, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, sehingga memungkinkan pemahaman yang lebih komprehensif terhadap pengalaman kerja karyawan dan praktik pengelolaan usaha kuliner. Hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia pada UMKM kuliner, tetapi juga

menjadi dasar perumusan rekomendasi praktis bagi pengelola usaha dalam meningkatkan motivasi kerja dan keberlanjutan bisnis.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi kerja merupakan konsep sentral dalam kajian manajemen sumber daya manusia karena berperan sebagai pendorong utama perilaku kerja karyawan. Secara konseptual, motivasi dipahami sebagai kekuatan internal dan eksternal yang memengaruhi intensitas, arah, dan keberlanjutan perilaku kerja individu (Athallah Refil, 2023). Dalam konteks organisasi, motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal, menunjukkan komitmen, serta berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi, sedangkan rendahnya motivasi cenderung berimplikasi pada penurunan kinerja dan kepuasan kerja.

Sejumlah penelitian empiris menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. (Safani Sitorus & Jufrizen, 2021) menegaskan bahwa motivasi kerja berperan signifikan dalam meningkatkan semangat, kedisiplinan, dan tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan tugas. Temuan serupa juga dikemukakan oleh (Asyifa et al., 2023), yang menyatakan bahwa motivasi kerja yang didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi tidak berdiri sendiri, tetapi berinteraksi dengan faktor-faktor organisasi lainnya.

Motivasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan

eksternal. Faktor internal mencakup kebutuhan, tujuan pribadi, sikap, serta kemampuan individu dalam bekerja (Ryan & Deci, 2020). Ketika kebutuhan dan tujuan individu selaras dengan tuntutan pekerjaan, motivasi kerja cenderung meningkat. Sementara itu, faktor eksternal meliputi sistem kompensasi, kondisi dan lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, hubungan kerja, serta peluang pengembangan karier. (Michael Galanakis & Giannis Peramatzis, 2022) melalui teori dua faktor menjelaskan bahwa faktor motivator seperti penghargaan dan pengembangan diri berperan penting dalam meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja, sedangkan faktor higienis seperti upah dan kondisi kerja berfungsi mencegah ketidakpuasan.

Dalam konteks usaha kuliner, faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja memiliki karakteristik yang lebih kompleks. Usaha kuliner ditandai oleh jam kerja yang panjang, ritme kerja yang cepat, tekanan tinggi pada jam sibuk, serta tuntutan pelayanan yang konsisten kepada pelanggan. Kondisi tersebut menjadikan motivasi kerja karyawan sangat rentan terhadap kelelahan fisik dan psikologis apabila tidak diimbangi dengan pengelolaan sumber daya manusia yang memadai (FRANCISKA TITING KOERNIAWATI, 2022). Oleh karena itu, pengelolaan motivasi kerja pada sektor kuliner memerlukan pendekatan yang kontekstual dan adaptif.

Penelitian terdahulu pada sektor usaha kuliner dan UMKM menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan keberhasilan usaha. (Mikro et al., 2023) menemukan

bahwa motivasi kerja dan orientasi kewirausahaan berkontribusi positif terhadap kinerja pelaku UMKM kuliner di Labuan Bajo. (Saputra et al., 2024) juga menegaskan bahwa motivasi dan lingkungan usaha berpengaruh terhadap kinerja usaha kuliner, dengan inovasi sebagai faktor penguat. Sementara itu, penelitian di Banyuwangi menunjukkan bahwa motivasi berwirausaha, pengalaman, dan keterampilan usaha berperan penting dalam menentukan keberhasilan usaha kuliner (Genteng, 2025)

Meskipun demikian, sebagian besar penelitian sebelumnya lebih berfokus pada pelaku usaha atau kinerja bisnis secara umum, serta menggunakan pendekatan kuantitatif. Kajian yang secara mendalam mengeksplorasi penyebab rendahnya motivasi kerja karyawan usaha kuliner dari perspektif karyawan, khususnya dalam konteks lokal kota kecil seperti Parepare, masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya mengisi celah tersebut dengan menganalisis faktor-faktor internal dan eksternal yang memengaruhi motivasi kerja karyawan usaha kuliner melalui pendekatan kualitatif, sehingga diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih kontekstual dan relevan bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia pada sektor kuliner lokal.

METODE PENELITIAN

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian
Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam

pengalaman, persepsi, dan kondisi kerja karyawan usaha kuliner terkait motivasi kerja, yang tidak dapat dijelaskan secara memadai melalui pendekatan kuantitatif. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat menggali faktor-faktor internal dan eksternal yang memengaruhi motivasi kerja karyawan berdasarkan realitas empiris di lapangan.

2. Lokasi dan Waktu Penelitian
Penelitian dilaksanakan pada usaha kuliner berbentuk kafe di Kota Parepare. Pemilihan lokasi didasarkan pada pertimbangan bahwa sektor kuliner di Kota Parepare mengalami pertumbuhan yang cukup pesat dan menjadi salah satu penyerap tenaga kerja utama. Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2025.

3. Subjek dan Objek Penelitian
Subjek penelitian adalah karyawan usaha kuliner di Kota Parepare yang terlibat langsung dalam aktivitas operasional harian, dengan variasi jabatan dan masa kerja. Pemilihan informan dilakukan secara purposive dengan mempertimbangkan keterlibatan langsung dalam proses kerja dan pengalaman kerja yang relevan. Jumlah informan sebanyak delapan orang ditentukan berdasarkan prinsip kecukupan data (*data saturation*), di mana informasi yang diperoleh telah menunjukkan pola yang relatif konsisten.

Objek penelitian adalah motivasi kerja karyawan, yang meliputi faktor internal (kebutuhan, sikap, kemampuan, dan tujuan kerja) serta faktor eksternal

(kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, jam kerja, dan hubungan kerja).

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi: Observasi, yaitu pengamatan langsung terhadap kondisi kerja, lingkungan kerja, serta perilaku kerja karyawan dalam aktivitas operasional usaha kuliner.

b. Wawancara mendalam, yaitu tanya jawab secara langsung dengan karyawan dan pemilik usaha untuk memperoleh informasi mengenai motivasi kerja, kendala yang dihadapi, serta praktik pengelolaan karyawan.

c. Dokumentasi, berupa data pendukung seperti jabatan, masa kerja, serta catatan dan dokumentasi hasil wawancara.

d. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan secara kualitatif deskriptif dengan tahapan sebagai berikut:

1) Reduksi data, yaitu menyeleksi dan mengode data hasil wawancara dan observasi yang relevan dengan fokus penelitian.

2) Penyajian data, yaitu mengelompokkan data ke dalam tema-tema utama yang berkaitan dengan faktor-faktor penyebab rendahnya motivasi kerja karyawan.

3) Penarikan kesimpulan, yaitu menginterpretasikan temuan berdasarkan pola dan hubungan antar tema untuk menjelaskan kondisi motivasi kerja karyawan usaha kuliner di Kota Parepare.

4) Keabsahan Data
Keabsahan data dijamin melalui teknik triangulasi sumber dan teknik, dengan membandingkan data hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang diperoleh dari berbagai informan serta pada waktu yang berbeda. Konsistensi temuan antar sumber menunjukkan tingkat credibility dan kepercayaan data yang memadai. Temuan mengenai rendahnya motivasi kerja yang dipengaruhi oleh jam kerja panjang, kelelahan pada jam sibuk, serta belum optimalnya sistem penghargaan diperkuat oleh hasil observasi lapangan dan pernyataan pemilik usaha, sehingga data dinilai valid dan dapat dipercaya.

Penelitian ini melibatkan delapan orang informan yang merupakan karyawan usaha kafe di Kota Parepare dengan variasi jabatan dan masa kerja, meliputi barista, runner, kasir, cleaning service,

marketing, dan juru masak. Seluruh informan terlibat langsung dalam aktivitas operasional harian sehingga memiliki pengalaman nyata terkait beban kerja, lingkungan kerja, serta praktik pengelolaan karyawan di usaha kuliner.

Berdasarkan hasil reduksi dan pengelompokan data wawancara dan observasi, ditemukan beberapa tema utama yang menggambarkan kondisi motivasi kerja karyawan usaha kuliner di Kota Parepare.

1. Jam Kerja Panjang dan Kelelahan sebagai Faktor Dominan Penurunan Motivasi

Sebagian besar informan menyatakan bahwa jam kerja yang panjang dan tingginya intensitas kerja pada jam sibuk menjadi faktor utama yang memengaruhi motivasi kerja. Kondisi tersebut menyebabkan kelelahan fisik dan menurunnya semangat kerja, terutama ketika waktu istirahat dirasakan kurang memadai. Seorang informan menyampaikan bahwa semangat kerja biasanya menurun setelah menghadapi jam ramai yang berlangsung lama karena tubuh merasa lelah dan energi terkuras. Informan lain juga mengungkapkan bahwa meskipun tetap berusaha menyelesaikan tugas, kelelahan sering kali membuat motivasi kerja melemah, terutama saat beban kerja terus meningkat tanpa jeda yang cukup.

Hasil observasi mendukung pernyataan tersebut. Pada jam sibuk, peneliti mengamati adanya gerak kerja yang melambat, ekspresi kelelahan, serta menurunnya intensitas komunikasi antar karyawan, yang mengindikasikan dampak

langsung kelelahan terhadap motivasi kerja.

2. Minimnya Sistem Penghargaan dan Apresiasi Kerja

Tema berikutnya yang muncul adalah minimnya sistem penghargaan dan apresiasi dari pihak pengelola. Beberapa informan menyatakan bahwa kurangnya penghargaan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial, membuat motivasi kerja sulit meningkat. Karyawan cenderung bekerja sekadar menyelesaikan tugas tanpa dorongan untuk memberikan kinerja yang lebih optimal. Salah satu informan menyebutkan bahwa tanpa adanya bonus atau bentuk apresiasi lain, semangat kerja berada pada tingkat yang “biasa saja”.

Observasi lapangan menunjukkan bahwa karyawan jarang menerima umpan balik atau pengakuan atas kinerja mereka, baik secara lisan maupun tertulis, sehingga upaya kerja tambahan kurang terlihat dalam pelayanan kepada pelanggan.

3. Tekanan Kerja pada Jam Sibuk dan Beban Tugas

Tekanan kerja yang tinggi pada jam sibuk juga menjadi tema penting yang memengaruhi motivasi kerja karyawan. Informan yang bekerja di bagian dapur dan pelayanan menyatakan bahwa lonjakan pesanan dan tuntutan pelayanan cepat sering menimbulkan tekanan emosional dan kelelahan mental. Kondisi ini membuat karyawan lebih fokus pada penyelesaian tugas inti dibandingkan menjaga kualitas interaksi dengan pelanggan.

Pengamatan langsung menunjukkan bahwa pada jam ramai, beberapa karyawan terlihat kurang inisiatif dan hanya menjalankan tugas pokok, sementara kualitas pelayanan tambahan seperti keramahan dan komunikasi dengan pelanggan cenderung menurun.

4. Peran Kerja Sama Tim dalam Menjaga Motivasi

Meskipun menghadapi beban kerja yang berat, beberapa informan menyatakan bahwa kerja sama tim membantu menjaga motivasi kerja. Dukungan antar rekan kerja dirasakan mampu meringankan beban dan mengurangi tekanan, terutama ketika jumlah karyawan terbatas. Namun, ketika kekurangan tenaga kerja terjadi pada jam sibuk, kerja sama tim tidak selalu cukup untuk menahan penurunan motivasi akibat kelelahan yang berlebihan.

5. Dampak Penurunan Motivasi terhadap Kinerja Kerja

Sebagian besar informan menyatakan bahwa mereka tetap berusaha menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab masing-masing. Namun, ketika motivasi kerja menurun akibat kelelahan dan tekanan kerja, kualitas kinerja cenderung ikut menurun. Hal ini terlihat dari berkurangnya ketelitian kerja, keterlambatan penyelesaian tugas, serta penurunan kualitas pelayanan pada jam sibuk. Observasi lapangan memperkuat temuan tersebut, di mana beberapa aktivitas pelayanan tampak berjalan kurang optimal ketika karyawan berada dalam kondisi lelah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan usaha kuliner di Kota Parepare dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal dan eksternal yang saling berinteraksi. Temuan utama penelitian ini menegaskan bahwa jam kerja yang panjang, beban kerja tinggi pada jam sibuk, serta minimnya sistem penghargaan menjadi faktor dominan yang melemahkan motivasi kerja karyawan. Kondisi tersebut mencerminkan karakteristik umum sektor usaha kuliner yang menuntut intensitas kerja tinggi, namun sering kali belum diimbangi dengan pengelolaan sumber daya manusia yang memadai.

Jam kerja panjang dan kelelahan fisik yang dialami karyawan terbukti berpengaruh signifikan terhadap penurunan motivasi kerja. Secara teoretis, hal ini sejalan dengan pandangan bahwa kelelahan kerja dapat mengurangi energi psikologis dan menurunkan dorongan intrinsik individu untuk bekerja secara optimal (Ryan & Deci, 2020). Dalam konteks usaha kuliner, tekanan kerja yang terjadi secara berulang pada jam sibuk mempercepat munculnya kelelahan, sehingga karyawan cenderung mempertahankan kinerja minimum untuk menyelesaikan tugas tanpa dorongan untuk memberikan pelayanan yang lebih baik. Temuan ini menguatkan hasil penelitian (Francisca Titing Koerniawati, n.d.) yang menyatakan bahwa beban kerja dan jam kerja panjang menjadi pemicu utama penurunan motivasi pada sektor kuliner.

Selain faktor kelelahan, minimnya sistem penghargaan dan

apresiasi kerja juga muncul sebagai temuan penting dalam penelitian ini. Karyawan cenderung merasa bahwa upaya kerja yang dilakukan tidak mendapatkan pengakuan yang sepadan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. Dalam perspektif teori dua faktor Herzberg, penghargaan dan pengakuan merupakan faktor motivator yang berperan penting dalam meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja (Herzberg F. Mausner B. & Snyderman B.B., 1959). Ketika faktor tersebut tidak terpenuhi, karyawan cenderung bekerja secara normatif tanpa dorongan untuk meningkatkan kualitas kinerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Asyifa et al., 2023) yang menunjukkan bahwa penghargaan dan dukungan organisasi berkontribusi terhadap peningkatan motivasi dan kinerja karyawan.

Tekanan kerja pada jam sibuk juga berimplikasi pada penurunan kualitas pelayanan dan kinerja kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam kondisi tekanan tinggi, karyawan lebih berfokus pada penyelesaian tugas inti dibandingkan menjaga kualitas interaksi dengan pelanggan. Secara empiris, temuan ini mendukung penelitian (Safani Sitorus & Jufrizen, 2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berperan sebagai penghubung antara beban kerja dan kinerja karyawan. Ketika motivasi melemah, kinerja cenderung menurun meskipun target pekerjaan secara kuantitatif masih dapat tercapai.

Menariknya, penelitian ini juga menemukan bahwa kerja sama tim berperan sebagai faktor penyangga (*buffer*) yang membantu mempertahankan motivasi kerja

karyawan dalam situasi kerja yang berat. Dukungan antar rekan kerja mampu mengurangi tekanan psikologis dan membantu karyawan bertahan dalam kondisi kerja yang menuntut. Namun demikian, peran kerja sama tim memiliki keterbatasan ketika beban kerja terlalu tinggi dan jumlah tenaga kerja tidak mencukupi. Hal ini menunjukkan bahwa kerja sama tim perlu didukung oleh kebijakan manajerial yang lebih sistematis agar dapat berfungsi secara optimal dalam menjaga motivasi kerja.

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini memperkuat pandangan bahwa pengelolaan motivasi kerja karyawan pada usaha kuliner tidak dapat dilakukan secara parsial. Pendekatan yang hanya menekankan disiplin kerja tanpa memperhatikan kondisi kerja, sistem penghargaan, dan keseimbangan beban kerja berpotensi memperparah penurunan motivasi. Dalam konteks usaha kuliner di Kota Parepare sebagai kota kecil dengan karakteristik UMKM yang kuat, pengelolaan motivasi kerja yang terstruktur dan kontekstual menjadi kunci penting bagi keberlanjutan usaha.

Penelitian ini memberikan kontribusi empiris dengan menunjukkan bahwa permasalahan motivasi kerja karyawan pada usaha kuliner di kota kecil tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga oleh keterbatasan praktik manajemen sumber daya manusia yang masih bersifat tradisional. Oleh karena itu, upaya peningkatan motivasi kerja perlu diarahkan pada perbaikan sistem penghargaan, pengaturan jam kerja yang lebih proporsional, serta penguatan komunikasi dan dukungan manajerial

agar karyawan dapat bekerja secara lebih berkelanjutan dan produktif.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan pada usaha kuliner, khususnya kafe di Kota Parepare, berada pada kondisi yang relatif rendah dan cenderung tidak stabil. Rendahnya motivasi kerja tersebut dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal dan eksternal yang saling berkaitan. Faktor eksternal, seperti jam kerja yang panjang, tingginya beban kerja pada jam sibuk, serta belum optimalnya sistem penghargaan dan dukungan manajerial, muncul sebagai faktor dominan yang melemahkan motivasi kerja karyawan. Sementara itu, faktor internal, seperti kebutuhan ekonomi dan kemampuan individu, berperan dalam mempertahankan motivasi kerja pada tingkat minimum, namun belum cukup mendorong kinerja yang optimal.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa penurunan motivasi kerja berdampak langsung pada kualitas kinerja karyawan, terutama pada aspek ketelitian kerja, inisiatif, dan kualitas pelayanan kepada pelanggan. Meskipun sebagian besar karyawan tetap berupaya menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawabnya, tekanan kerja dan kelelahan yang berulang menyebabkan kinerja cenderung menurun pada kondisi tertentu. Di sisi lain, kerja sama tim terbukti berperan sebagai faktor pendukung yang membantu menjaga motivasi kerja, meskipun efektivitasnya terbatas ketika beban kerja terlalu tinggi dan jumlah tenaga kerja tidak mencukupi.

Melalui pendekatan kualitatif, penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih kontekstual mengenai dinamika motivasi kerja karyawan pada usaha kuliner di kota kecil seperti Parepare. Temuan penelitian menegaskan bahwa pengelolaan motivasi kerja pada sektor kuliner tidak dapat dilakukan secara parsial, melainkan memerlukan pendekatan yang terencana dan berkelanjutan melalui perbaikan sistem penghargaan, pengaturan jam kerja yang proporsional, serta penguatan praktik manajemen sumber daya manusia. Dengan demikian, penelitian ini berkontribusi secara empiris terhadap kajian motivasi kerja pada UMKM kuliner dan dapat menjadi dasar pertimbangan praktis bagi pengelola usaha dalam meningkatkan keberlanjutan dan daya saing bisnis.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pemilik dan pengelola usaha kuliner di Kota Parepare disarankan untuk menerapkan pengelolaan motivasi kerja karyawan secara lebih terstruktur dan berkelanjutan melalui pengaturan jam kerja dan waktu istirahat yang proporsional guna mengurangi kelelahan, terutama pada jam sibuk, serta penerapan sistem penghargaan yang jelas dan konsisten, baik berupa insentif finansial maupun apresiasi nonfinansial, agar mampu meningkatkan semangat dan keterlibatan karyawan. Selain itu, pengelola usaha perlu memperkuat komunikasi dan dukungan manajerial melalui pengarahan kerja yang jelas, umpan balik rutin, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, peningkatan kerja sama tim, serta penyesuaian jumlah tenaga kerja

pada periode ramai agar beban kerja lebih seimbang. Dari sisi akademis, peneliti selanjutnya disarankan mengembangkan penelitian dengan pendekatan kuantitatif atau metode campuran untuk menguji hubungan motivasi kerja dan kinerja karyawan secara lebih luas dan terukur, serta menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, stres kerja, komitmen organisasi, atau gaya kepemimpinan agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif, termasuk memperluas lokasi penelitian ke daerah atau jenis usaha kuliner yang berbeda guna memberikan perbandingan kontekstual dan memperkaya kajian pengelolaan sumber daya manusia pada UMKM kuliner.

DAFTAR PUSTAKA

- Angga Prayogi Brilyanto. (2025). Hubungan Antara Kualitas Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Pegawai UMKM Kuliner Halal di Bandung Raya. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 5(3), 17–36. <https://doi.org/10.56910/gemilang.v5i3.2126>
- Asyifa, H. ... Informatika, S. (2023). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura Support*. 3(3), 60–71.
- Athallah Refi1, H. P. R. (2023). ORGANIZATIONAL LEARNING BERDAMPAK PADA KINERJA KARYAWAN DIDUKUNG KESIAPAN BERUBAH KARYAWAN SUB DIREKTORAT KOMERSIAL DAN HUBUNGAN PELANGGAN PDAM SURYA SEMBADA SURABAYA. *Bussiness Law Binus*, 7(2), 33–48. <http://repository.radenintan.ac.id/11375/1/PERPUS PUSAT.pdf%0Ahttp://business-law.binus.ac.id/2015/10/08/pariwisata-syariah/%0Ahttps://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results%0Ahttps://journal.uir.ac.id/index.php/kiat/article/view/8839>
- FRANCISCA TITING KOERNIAWATI. (2022). *THE ANALYSIS ON WORK MOTIVATION AT RESTAURANT AS CULINARY DESTINATION IN KERAWANG CITY WEST JAVA ON COVID-19 PANDEMIC*.
- Genteng, K. (2025). *Pengaruh Pengalaman Usaha , Motivasi Berwirausaha dan Keterampilan Berwirausaha Terhadap Keberhasilan Usaha*. 3, 1–12.
- Halim, A., ..., & Winarno, A. (2023). *Perceptions of human resource management practices: Study of culinary industry of SMEs in Indonesia*. Nama Jurnal, xx(x), 1–16.
- Herzberg F. Mausner B. & Snyderman B.B. (1959). *The Motivation to Work* (2nd ed). New York: John Wiley and Sons, 1–23.
- Manajemen, J. ... Syuurga, K. (2025). *Pengaruh Reward dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan UMKM di sektor UMKM sangat diperlukan . Dengan demikian , temuan penelitian ini diharapkan dapat*. 2020.

- Michael Galanakis, & Giannis Peramatzis. (2022). Herzberg's Motivation Theory in Workplace. *Journal of Psychology Research*, 12(12), 971–978.
<https://doi.org/10.17265/2159-5542/2022.12.009>
- Mikro, U. ... Manggarai, W. (2023). *KEWIRAUSAHAAN TERHADAP KINERJA PELAKU MANGGARAI BARAT The Influence Of Work Motivation and Entrepreneurial Orientation On The Performance Of Micro , Small And Medium Enterprises*. 521–534.
- Nurdin, E. S. ... Priyadi, A. (2025). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Balai Pemasarakatan Kelas I Makassar. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 1611–1623.
<https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2159>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61.
<https://doi.org/10.1016/j.cedpsy.2020.101860>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). Organizational behavior (18th ed.). Pearson Education. Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 101860.
- Safani Sitorus, T., & Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *SiNTESa CERED Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 841–856.
- Saputra, R. ... Usaha, K. (2024). Pengaruh motivasi dan lingkungan usaha terhadap kinerja usaha dengan inovasi sebagai variabel intervening pada usaha kuliner kabupaten bungo. 13(05), 1652–1665.
- Yudiansyah, I. A., & Hermiati, N. F. (2025). Motivasi dan disiplin kerja sebagai penentu kinerja karyawan UMKM makanan di Metland Cibitung. *Revenue: Lentera Bisnis Manajemen*, 3(3), 99–105.
<https://jurnal.lenteranusa.id/index.php/lbm/article/view/925>