

PERANAN MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT MULTI CARGO ENERGY BANJARMASIN

Riza Panduwiranata¹, Farida Yulianti², Syahrani³

¹ Manajemen (61201), Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 18310858

² Manajemen (61201), Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari, 069809131

³ Manajemen (61201), Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari, 1125097401

riza.bangiza@gmail.com

ABSTRAK

Peranan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Multi Cargo Energy Banjarmasin. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan pada PT Multi Cargo Energy Banjarmasin selama ini. (2) Untuk mengetahui motivasi kerja yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Multi Cargo Energy Banjarmasin.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif untuk memberikan informasi yang efektif dan akurat sebagai landasan untuk mengetahui tinggi rendahnya motivasi karyawan. Teknik analisis data dilakukan dengan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Hasil penelitian ini menemukan bahwa rendahnya motivasi kerja karyawan pada PT Multi Cargo Energy Banjarmasin, yang berakibat pada kinerja karyawan menurun. Kesimpulan dari penelitian ini ialah menurunnya motivasi kerja yang selama ini diberikan PT Multi Cargo Energy Banjarmasin kurang maksimal, masih banyak karyawan yang bermalas-malasan dan kurang termotivasi dengan apa yang perusahaan berikan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The Role of Work Motivation in Improving Employee Performance at PT Multi Cargo Energy Banjarmasin. This study aims to determine (1) To determine the work motivation of employees at PT Multi Cargo Energy Banjarmasin so far. (2) To find out

the right work motivation in improving employee performance at PT Multi Cargo Energy Banjarmasin.

The method used in this study is qualitative to provide effective and accurate information as a basis for knowing the level of employee motivation. Data analysis techniques were carried out by means of observation, interviews, and documentation.

The results of this study found that the low work motivation of employees at PT Multi Cargo Energy Banjarmasin, which resulted in decreased employee performance. The conclusion of this study is that the decrease in work motivation that has been given by PT Multi Cargo Energy Banjarmasin is not optimal, there are still many employees who are lazy and less motivated by what the company provides.

Keywords : Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang harus dirawat. Pemberdayaan sumber daya manusia yang di kelola secara teratur dan sistematis akan menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mumpuni dan kompetitif. Di zaman yang berkembang pesat saat ini perusahaan harus ekstra selektif dalam memilih sumber daya manusia yang kompetitif, mumpuni serta memiliki daya saing yang tinggi. Menurut Hamali (2016 : 2) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya.

Motivasi adalah suatu usaha sadar untuk memengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan (Yusuf 2015 : 264). Motivasi kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan membutuhkan apresiasi penuh atas pekerjaannya, mendapatkan sesuatu yang nyaman dalam pekerjaan, keamanan dalam bekerja, gaji/upah yang baik, pekerjaan yang menarik dan disiplin yang bijaksana dari setiap manajer. Dampak yang terjadi apabila didalam perusahaan tidak ada motivasi kerja, dimana karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan biasa saja dan kurang semangat dalam melaksanakan tugasnya.

Selain motivasi kerja, kinerja karyawan tidak kalah penting dalam meningkatkan hasil yang berkualitas dan berkuantitas untuk perusahaan. Kinerja karyawan adalah suatu kemampuan untuk melakukan kegiatan yang menghasilkan suatu produk atau hasil kerja sesuai dengan mutu yang ditetapkan dalam waktu yang lebih singkat dari seorang tenaga kerja.

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kongkrit yang dapat diamati serta diukur sesuai tanggung jawabnya. Sedangkan Menurut Menurut Hermawati (2012) kinerja merupakan hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan dan telah disepakati.

Secara penilaian kinerja karyawan, motivasi menurun disebabkan dari seorang atasan kepada bawahan masih sangat kurang sehingga karyawan menjadi bermalas-malasan dalam bekerja dan dorongan motivasi tersebut kepada karyawan masih rendah sehingga kinerja karyawan pun menurun. Selain itu, hasil dari penilaian kinerja tidak diberitahukan kepada karyawan dan hanya untuk kebutuhan perusahaan semata misalnya untuk pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dan penyesuaian pemberian kompensasi sehingga karyawan tidak mengetahui apa saja yang harus diperbaiki dalam bekerja. Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan jika ingin karyawannya benar-benar dapat manfaat sehingga dapat mewujudkan tujuan perusahaan adalah dengan memotivasi karyawan. Motivasi kerja harus diberikan perusahaan supaya dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Peranan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Multi Cargo Energy Banjarmasin”.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif untuk menentukan cara mencari, mengumpulkan, mengolah dan menganalisis data hasil penelitian tersebut. Penelitian kualitatif ini dapat digunakan untuk memahami interaksi sosial, misalnya dengan wawancara mendalam sehingga akan ditemukan pola-pola yang jelas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Para karyawan merupakan salah satu elemen yang terpenting dari berbagai faktor yang diperlukan oleh PT Multi Cargo Energy Banjarmasin. Oleh sebab itu adalah layak jika PT Multi Cargo Energy Banjarmasin selalu berusaha untuk memiliki dan menampung para karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi dalam rangka meningkatkan kinerja kerja.

Dengan motivasi kerja yang tinggi berarti merasa diikutsertakan atau diperlukan, karyawan akan merasa dirinya mengalami suatu hidup yang penuh berarti dan mantap, disamping itu juga inisiatif dan kreatif para karyawan yang dihargai dengan selayaknya, maka para personalia yang menjadi bawahannya merasa terkesan sekaligus terpanggil untuk memperhatikan tujuan organisasi tersebut.

Motivasi kerja yang tinggi dari suatu organisasi sangat diperlukan kehadirannya karena mengelola orang – orang yang memiliki motivasi kerja yang sangat tinggi akan lebih mudah, sehingga tidak perlu ragu dan banyak kekhawatiran tentang penyerahan tanggung jawab kepada personalia yang bersangkutan, dan selanjutnya kelancaran serta keberhasilan dalam mencapai tujuan tersebut akan mudah untuk diraih.

Sarana kerja merupakan faktor yang penting dalam menunjang kelancaran aktivitas perusahaan. Dengan sarana kerja yang baik, maka aktivitas perusahaan akan berjalan dengan lancar. Seorang pimpinan yang baik akan selalu memperhatikan sarana

kerja yang ada di perusahaan. Dengan sarana kerja yang baik dan lengkap maka akan menimbulkan gairah dan motivasi kerja yang tinggi terhadap karyawan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja kerja karyawan harus mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang disesuaikan dengan kondisi perusahaan. Dalam pencapaian prestasi kerja yang baik tentunya banyak faktor yang mempengaruhi.

Motivasi yang bersifat aktif atau dinamis dengan usaha positif agar karyawan bedaya upaya dengan produktif untuk mewujudkan tujuan yang ditentukan. Hal ini berguna untuk keperluan pimpinan untuk mengemukakan kepada karyawannya bahwa PT Multi Cargo Energi Banjarmasin bukan untuk keuntungan sendiri saja, tetapi juga untuk orang – orang yang berada di dalam maupun diluar perusahaan tersebut. Untuk itu seorang pimpinan agar memberikan keyakinan kepada para bawahannya tentang :

- 1) Adanya selalu kepastian dalam pekerjaan, artinya pimpinan tidak akan bertindak semena – mena. Walaupun jika nanti suatu kejadian yang tidak diinginkan bersama melanda PT Multi Cargo Energi Banjarmasin, maka pimpinan akan mengadakan *consensus* dan pemecahan masalah sesudah itu pimpinan akan bertindak secara konsekuen.
- 2) Secara periode dalam waktu tertentu secara teratur untuk setiap individu karyawan akan diberikan arahan dan pemberitahuan mengenai kinerja kerjanya, baik itu prsetasi baik maupun buruk.
- 3) Hubungan antara pimpinan dengan para karyawan untuk mengembangkan diri karyawannya masing – masing dalam masalah hubungan kerja sama untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai.
- 4) Hendaknya pimpinan secara berkala mengawasi masing – masing karyawan agar terjalin kerja sama yang baik bagi perusahaan untuk ke depannya.

Kemudian, motivasi yang sifatnya pasif/statis untuk merangsang daya kerja para karyawan ke arah yang diinginkan. Seorang pimpinan akan menjamin para bawahannya dalam :

- 1) Memberikan upah tambahan sehubungan dengan adanya tugas kerja diluar jadwal yang ditentukan sesuai dengan kesepakatan antara pimpinan dengan para karyawannya.
- 2) Adanya pembagian dari sebagian probabilitas bagi para karyawan untuk digunakan sebagai asuransi, misalnya asuransi jiwa.
- 3) Rasa senioritas hendaknya dijalankan oleh perusahaan, yaitu berupa kenaikan gaji secara berkala, dan besarnya dapat disesuaikan dengan kemampuan perusahaan.

Dengan demikian akan menimbulkan adanya kebersamaan dalam tenggang rasa, ikut memiliki rasa tanggung jawab serta mawas diri para karyawan PT Multi Cargo Energi Banjarmasin yang bersangkutan. Dengan ini pula masing – masing karyawan akan memberikan penghormatan kepada yang berhak, dan merupakan suatu kesetiaan yang dihadiahkan secara nyata bagi pasangan kerja dalam usaha. Bagi seorang manajer dalam menjadikan para karyawan yang jadi bawahannya hendaknya diperhatikan dengan sedapat – dapatnya disesuaikan agar memikat sedemikian rupa

sehingga bersama – sama secara kontinyu meraih keberhasilan tujuan perusahaan yang kian meningkat dari periode ke periode berikutnya.

Pada prinsipnya turunnya motivasi kerja adalah disebabkan karena ketidakpuasan dari para karyawan. Dengan ketidakpuasan yang dirasakan tersebut akan menimbulkan kurang bahagia bagi mereka, yang dapat menimbulkan motivasi kerja akan menurun dan sangat merugikan bagi PT Multi Cargo Enrgy Banjarmasin.

Karyawan bisa termotivasi karena mereka memiliki kebutuhan-kebutuhan pribadi dalam rangka mencapai tujuan. Orang bekerja adalah jabatan atau kinerjanya diakui, ada juga ingin memenuhi kebutuhan keluarga atau ingin mendapat gaji yang banyak. Dengan begitu motivasi berhubungan erat dengan perilaku dan kinerja kerja, oleh karenanya perlu diarahkan mencapai tujuan organisasi.

PENUTUP

1. PT Multi Cargo Energy adalah perusahaan yang didirikan tanggal 25 Juli 2007 merupakan perusahaan jasa pelayaran yang menyediakan jasa bongkar muat batu bara, menyewakan alat-alat berat dan LCT, serta melayani jasa logistik kapal. Sejak berdirinya hingga saat ini terus mengusahakan perkembangan berkaitan dengan alat-alat yang diperlukan untuk operasional perusahaan.
2. Banyak cara yang telah dilakukan oleh PT Multi Cargo Energi Banjarmasin untuk memberikan motivasi serta meningkatkan kinerja karyawan , antara lain :
 - 1) Memberikan upah tambahan sehubungan dengan adanya tugas kerja diluar jadwal yang ditentukan sesuai dengan kesepakatan antara pimpinan dengan para karyawannya.
 - 2) Adanya pembagian dari sebagian probabilitas bagi para karyawan untuk digunakan sebagai asuransi, misalnya asuransi jiwa.
 - 3) Rasa senioritas hendaknya dijalankan oleh perusahaan, yaitu berupa kenaikan gaji secara berkala, dan besarnya dapat disesuaikan dengan kemampuan perusahaan.
3. Karyawan bisa termotivasi karena mereka memiliki kebutuhan-kebutuhan pribadi dalam rangka mencapai tujuan. Orang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhannya jadi pada dasarnya sifat motivasi itu berada dimana biasanya seseorang termotivasi karena ingin mendapatkan suatu jabatan atau imbalan kerja ada juga ingin memenuhi kebutuhan keluarga atau ingin mendapat gaji yang banyak. Dengan begitu motivasi berhubungan erat dengan perilaku dan kinerja kerja karyawan.
4. Dalam pelaksanaan hal yang sudah disebutkan diatas, sangatlah penting bagi pimpinan PT Multi Cargo Energi Banjarmasin untuk memahami arti penting dari sebuah kinerja kerja karyawan. Karena, kinerja kerja karyawan ini juga memungkinkan perusahaan untuk :
 - 1) Memberikan dorongan kuat bagi karyawan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja di masa yang akan datang agar kesempatan untuk meniti karir lebih terbuka baginya.

- 2) Memberitahukan pada karyawan apa saja kelemahan yang ada pada mereka, agar dapat mengambil langkah yang diperlukan untuk mengatasi kelemahan yang ada.
5. Bagi karyawan yang kinerjanya kurang, hendaknya diberikan pengayaan, evaluasi dan pelatihan secara khusus, agar karyawan tersebut tidak kehilangan semangatnya dan mampu untuk menyamakan diri dengan karyawan yang profesional.
6. Berusaha untuk tetap mempertahankan komunikasi yang sudah terjalin dengan baik antara pimpinan dengan bawahan.
7. Pemberian motivasi kepada karyawan dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu berupa penghargaan, pujian maupun bonus agar karyawan merasa puas dengan apa yang mereka kerjakan dan lakukan untuk perusahaan sehingga kinerja karyawan menjadi maksimal. Dengan diberikannya motivasi kepada para karyawan dapat menyebabkan karyawan memperbaiki dan meningkatkan kinerja sehingga produktivitas kerjanya meningkat.
8. Sebaiknya kinerja karyawan lebih ditingkatkan lagi agar karyawan tersebut dapat termotivasi dalam bekerja untuk memperoleh jabatan yang lebih baik dari sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Muri Yusuf.2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Kencana: Jakarta
- Adya Hermawati. 2012. *“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan terhadap Prestasi Kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Batu”*. Skripsi Manajemen Universitas Widyagama Malang.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Bangun, Wilson. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Erlangga.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2013. *Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasinya*. Alfabeta Bandung.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta

- Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan*. Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 418–428.
- Ricardianto, Prasadja. (2018). *“Human Capital Management”*. Penerbit. IN MEDIA. BOGOR.
- Rivai Dan Ella, Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Untuk Perusahaan. Rajawali Pers. Jakarta.
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Sardiman. (2018). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Siswanto. 2012. *Pengantar Manajemen*: PT.Bumi Aksara, Jakarta
- Soekanto, Soejono. 2012 *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Sunyoto, Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Tambunan, Toman Sony. 2015. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Torang, Syamsir 2014, “*Organisasi & Manajemen*” Bandung : Alfabeta.

Triasmoko, Denny. Juli 2014. “*Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri*”, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 12 No.1.

Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* . Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.

Zameer, Hashim, Shehzad Ali, Waqar Nisar dan Muhammad Amir. 2014. *The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan*. International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences Vol. 4, No.1. p. 293–298.