

ANALISIS MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. PUTRA MANDIRI JAYA BANJARMASIN

Febiana Saputri¹, H. Maskur², Muhammad Hadini³

¹Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan
Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, NPM18310535

²Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan
Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, NIDN8905420021

³Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan
Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, NIDN1129077101

Email : febianasaputri02@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) mengetahui motivasi kerja karyawan pada CV. Putra Mandiri Jaya Banjarmasin. (2) mengetahui kinerja karyawan pada CV. Putra Mandiri Jaya Banjarmasin. (3) mengetahui motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Mandiri Jaya Banjarmasin. sedangkan yang menjadi rumusan masalah adalah Bagaimana motivasi kerja dan kinerja karyawan pada CV. Putra Mandiri Jaya Banjarmasin, dan apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Mandiri Jaya Banjarmasin.

Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian pendekatan kualitatif dan dalam penelitian ini menggunakan metode analisis data reduksi data, penyajian data, dan penyimpulan. Dengan menggunakan sumber data informan kunci sebagai narasumber yaitu 1 orang pimpinan CV. Putra Mandiri Jaya Banjarmasin, dan informan lainnya sebanyak 2 orang yaitu admin dan mekanik dari CV. Putra Mandiri Jaya Banjarmasin. Data-data yang disajikan menggunakan pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan 1) karyawan dari CV. Putra Mandiri Jaya termotivasi dengan adanya kesejahteraan yang terpenuhi oleh perusahaan dalam faktor-faktor motivasi kerja menurut Maslow (dalam Robbins, 2015); 2) kinerja karyawan sudah berjalan sesuai dengan indikator dari Mangkunegara (2017) walaupun masih ada beberapa keteledoran dan ketidaksiplinan yang dilakukan oleh para karyawannya; dan 3) motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Putra Mandiri Jaya Banjarmasin.

Kata Kunci : Motivasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to examine: (1) determine the work motivation of employees on the CV. Putra Mandiri Jaya Banjarmasin. (2) knowing the performance of employees on the CV. Putra Mandiri Jaya Banjarmasin. (3) knowing the effect of motivation on employee performance on CV. Putra Mandiri Jaya Banjarmasin. while the formulation of the problem is how work motivation and employee performance on CV. Putra Mandiri Jaya Banjarmasin, and whether motivation affects employee performance at CV. Putra Mandiri Jaya Banjarmasin.

This research method uses a qualitative approach and in this study uses data analysis methods of data reduction, data presentation, and conclusions. By using key informant data sources as resource persons, namely 1 CV. Putra Mandiri Jaya Banjarmasin, and 2 other

informants, namely admin and mechanic from CV. Putra Mandiri Jaya Banjarmasin. The data presented using data collection through observation, interviews, and documentation.

The results of this study indicate 1) employees of CV. Putra Mandiri Jaya is motivated by the welfare that is fulfilled by the company in the work motivation factors according to Maslow (in Robbins, 2015); 2) employee performance has been running according to the indicators from Mangkunegara (2017) although there are still some negligence and indiscipline carried out by the employees; and 3) work motivation is very influential on the performance of employees CV. Putra Mandiri Jaya Banjarmasin.

Keywords: Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dianggap paling penting di suatu perusahaan karena sumber daya manusia adalah pelaku utama serta aset berharga perusahaan sebagai penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan, yaitu mulai dari tingkat perencanaan sampai dengan tingkat evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya-sumber daya lain nya yang dimiliki oleh perusahaan. Apabila sampai salah dalam mengelola sumber daya manusia, permasalahan yang timbul adalah penurunan kinerja karyawan. Maka dengan itu, supaya kinerja karyawan tinggi dan tujuan perusahaan berhasil tercapai, perusahaan harus mampu untuk mendorong karyawan agar selalu meningkatkan kinerjanya. Selain itu, perusahaan juga harus menjalankan fungsi sosial dan eksternal untuk menjamin kesejahteraan para karyawan yang tentunya juga berdampak terhadap perusahaan.

CV. Putra Mandiri Jaya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa perawatan dan perbaikan mesin kapal yang ada di Banjarmasin. Alasannya dikarenakan perairan Kalimantan biasanya dilalui oleh kapal-kapal kecil maupun besar untuk bersandar dari lintas pulau ataupun menjalankan sebuah aktivitas bisnis lainnya maka terciptalah usaha dalam perbaikan dan perawatan kapal ini. Sistem kerja perusahaan tidak ada pembagian tugas tetapi dikerjakan bersama-sama oleh seluruh tim dan saling bantu satu sama lainnya, prinsip yang diterapkan perusahaan yaitu bersifat kekeluargaan.

Jam operasi CV. Putra Mandiri Jaya ini pada pukul 09.00-selesai atau tidak menentu. Namun hal tersebut masih dimanfaatkan oleh karyawan kurang disiplin tidak tepat waktu pada jam yang sudah ditentukan apalagi tidak ada sistem potong gaji jika terlambat dari perusahaan, adanya keteledoran dalam bekerja dan mengulur waktu dalam bekerja. Dengan tidak ada pembagian tugas kerja yang pasti maka semua pekerjaan dilakukan bersama-sama oleh seluruh tim kerja CV. Putra Mandiri Jaya sehingga terdapat beberapa karyawan yang hanya memperhatikan saja, santai-santai, atau lebih memilih bermalas-malasan yang menyebabkan ketidakadilan antara karyawan satu dengan yang lainnya dan akan menyebabkan penyelesaian tugas menjadi terlambat dan tumpang tindih. Untuk menjamin terlaksananya tugas-tugas yang telah diterima oleh perusahaan tersebut diperlukan kinerja karyawan yang tinggi dengan memberikan motivasi kerja kepada para karyawan secara profesional.

Salah satu faktor pendukung kinerja karyawan CV. Putra Mandiri Jaya yaitu motivasi kerja. Pekerjaan ini sangat membutuhkan waktu dalam pengerjaannya dan membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, dengan hal ini CV. Putra Mandiri Jaya bisa memberikan motivasi yang baik untuk para karyawannya agar kinerja karyawan meningkat dan berjalan dengan baik dan terarah bertanggung jawab dalam tugas-tugas yang telah diberikan. Jika motivasi kerja karyawan rendah maka akan berdampak buruk pada produktivitas perusahaan,

seperti buruknya kualitas pengerjaan, timbulnya permasalahan di internal dan eksternal perusahaan dan kinerja karyawan tidak mencapai target. Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak perusahaan mengenai masalah motivasi karyawan dalam bekerja adalah dengan memberi motivasi pada karyawan di perusahaan melalui serangkaian usaha atau dorongan tertentu seperti dalam bentuk materi ataupun non materi sesuai dengan kebijakan perusahaan, sehingga motivasi karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga. Motivasi diberikan secara baik maka sudah dipastikan kinerja karyawan akan semakin baik setelah mendapatkan motivasi yang sesuai dari perusahaan.

Menurut Hasibuan (2016) Motivasi berasal dari kata latin *move* yang artinya dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar ingin bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Lalu, menurut Rivai (2014) kinerja merupakan perilaku nyata yang dikemukakan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di dalam perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Etika Roswani (2018), menunjukkan bahwa bahwa motivasi kerja sangatlah berperan penting bagi karyawan untuk menunjang kinerjanya dan kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia witel Makassar dapat dikatakan baik yang dapat dilihat dari terciptanya suatu kepuasan kerja bagi karyawan serta dapat meningkatkan citra perusahaan. Kemudian, hasil penelitian yang dilakukan oleh Michael Ricardo Sipayung (2021), penerapan disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengalaman sudah berjalan dengan baik dan dapat dilihat melalui adanya peningkatan dalam kinerja karyawan. Namun, masih perlu adanya peningkatan dalam penerapannya agar dapat memperoleh hasil yang lebih baik lagi dan

para karyawan dapat bekerja secara maksimal seperti yang diharapkan.

Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan yaitu semakin baik motivasi kerja karyawan yang didapat dalam bekerja di perusahaan, maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan. Karyawan akan semakin nyaman, bertanggung jawab dan semangat dalam bekerja sehingga memberikan dampak yang baik untuk perusahaan.

Berdasarkan kondisi dan latar belakang yang diuraikan di atas, maka diajukan sebuah penelitian dengan judul **“ANALISIS MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. PUTRA MANDIRI JAYA BANJARMASIN”**.

METODE PENELITIAN

Dalam melakukan penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang memiliki sifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Proses dan makna (perspektif subjek) lebih ditonjolkan dalam penelitian kualitatif berdasarkan landasan teori dimanfaatkan sebagai pemandu agar fokus meneliti sesuai dengan fakta-fakta dilapangan. Selain itu juga, landasan teori ini juga bermanfaat untuk memberikan gambaran umum tentang latar penelitian dan sebagai bahan pembahasan hasil penenilitan. Penelitian ini termasuk dalam penelitian kualitatif yang prosedurnya menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau ucapan dan tingkah laku subyek yang di teliti. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi.

HASIL PENELITIAN

1. Analisis Data Motivasi Kerja

Menurut Sunyoto (2013), motivasi kerja merupakan sebagai suatu keadaan yang mendorong kegiatan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu dalam mencapai keinginannya.

Motivasi kerja merupakan suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang, sehingga dapat dikembangkan dengan sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerja karyawan secara positif atau secara negatif. Hal ini tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Motivasi-motivasi yang ada pada diri setiap karyawan berbeda-beda, dimana setiap karyawan jika memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan lebih giat lagi bekerja dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Motivasi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor menurut Maslow (dalam Robbins, 2015) sebagai berikut yaitu:

1. Kebutuhan Fisik

Kebutuhan fisik adalah hal yang dapat sangat mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja di suatu perusahaan. Dalam bertahan dan memenuhi kebutuhan hidup, seorang karyawan mencukupi kebutuhan fisik yang didapatkan dari perusahaan. Hal tersebut meliputi makanan, minuman, tempat tinggal dan pakaian atau biasa disebut sandang, pangan, dan papan. Karena hal ini berkaitan dengan sesuatu yang karyawan dapatkan dari perusahaan seperti gaji salah satunya selama bekerja.

Data mengenai kebutuhan fisik ini didapat melalui wawancara dengan Bapak Achmad Subhan selaku sebagai pimpinan sekaligus pemilik CV. Putra Mandiri Jaya, beliau menyatakan:

“Pemberian gaji disesuaikan dengan tingkat kebiasaan, lama kerja dan itu sudah di planning kan termasuk hal yang menjadi sebuah pemberian perusahaan berapa-berapa jumlah gajinya tergantung dari kemampuan karyawan. Pemberian gaji dilakukan perakhir bulan, gajinya juga beda-beda tidak semua sama dan kebutuhan sehari-hari karyawan pastinya sudah

terpenuhi itu harus dan wajib dalam pemberian gaji ini”. (Wawancara : Jum’at, 24 Juni 2022)

Hal ini diperkuat dengan pernyataan dari Mbak Sinta dan Bang Aji sebagai admin dan mekanik di CV. Putra Mandiri Jaya, di mana Mbak Sinta menyatakan bahwa :

“Untuk hal itu, gaji disini tidak ada yang sama atau berbeda-beda. Kalau untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari sudah bisa terpenuhi dan untuk gaji tepat waktu diberikannya setiap tanggal 30 atau juga bisa maju”. (Wawancara : Sabtu, 25 Juni 2022)

Lalu, Bang Aji menyatakan bahwa :

“Kalau untuk gaji sih sebagai mekanik di CV. Putra Mandiri Jaya sudah cukup buat kebutuhan sehari-hari saya”. (Wawancara : Jum’at, 24 Juni 2022)

2. Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan

Kemanan dan keselamatan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja. Dikarenakan para karyawan tentunya membutuh rasa aman dan nyaman dalam bekerja. Hal yang sangat penting dan harus di perhatikan oleh perusahaan yaitu menjamin keamanan dan keselamatan pekerja dalam bertugas agar para karyawan bisa bekerja dengan maksimal tanpa ada rasa takut dari ancaman bahaya yang akan terjadi.

Data mengenai kebutuhan keamanan dan keselamatan ini didapat melalui wawancara dengan Bapak Achmad Subhan selaku sebagai pimpinan sekaligus pemilik CV. Putra Mandiri Jaya, beliau menyatakan:

“Kalau untuk keamanan dan keselamatan semua sudah dilengkapi dengan kelengkapan APD (Alat Perlindungan Diri) per enam bulan ada pembaharuan mulai dari alat-alat keselamatan, keamanan dan sebagainya. Di perusahaan sudah ter cover full untuk BPJS Ketenagakerjaan

tanpa ada potongan dari pihak”.
(Wawancara : Jum’at, 24 Juni 2022)

Hal ini diperkuat dengan pernyataan dari Mbak Sinta dan Bang Aji sebagai admin dan mekanik di CV. Putra Mandiri Jaya, di mana Mbak Sinta menyatakan bahwa :

“Untuk keamanan kerja nya seperti helm, rompi, sepatu itu ada disediakan perusahaan buat yang dilapangan. Keselamatan seperti BPJS gitu juga ada, BPJS Ketenagakerjaan. jadi kalau ada kecelakaan atau yang kurang sehat bisa digunakan kartu BPJS itu”.
(Wawancara : Sabtu, 25 Juni 2022)

Lalu, Bang Aji menyatakan bahwa :

“Keamanan dan keselamatan kerja sudah dapat dari perusahaan dan terjamin untuk kerja di lapangan ataupun di gudang lengkap lah pokoknya. Kalau ada cidera atau sakit juga sudah ter cover di BPJS Ketenagakerjaan”. (Wawancara : Jum’at, 24 Juni 2022)

3. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial merupakan hal yang penting juga bagi para karyawan di suatu perusahaan. Para karyawan yang terpenuhi kebutuhan sosialnya akan lebih bersemangat, nyaman, dan betah dalam bekerja di lingkungan kerjanya karena terdapat rasa kasih sayang dan kepedulian yang didapat selama bekerja, baik dari atasan kepada bawahan ataupun dari sesama rekan kerja di lingkungan bekerja.

Data mengenai kebutuhan sosial ini didapat melalui wawancara dengan Bapak Achmad Subhan selaku sebagai pimpinan sekaligus pemilik CV. Putra Mandiri Jaya, beliau menyatakan:

“Kalau saya yang pasti selalu memberikan motivasi bahwa perusahaan ini adalah bukan perusahaan yang otoriter jadi semua nya menjadikan sebuah tim bukan sebuah perusahaan karyawan ke atasan, jadi lebih kekeluargaan dan tim gitu”.
(Wawancara : Jum’at, 24 Juni 2022)

Hal ini diperkuat dengan pernyataan dari Mbak Sinta dan Bang Aji sebagai admin dan mekanik di CV. Putra Mandiri Jaya, di mana Mbak Sinta menyatakan bahwa :

“Hubungan antara atasan dan karyawan itu seperti sudah dianggap keluarga semua nya, jadi merasa enjoy aja untuk bekerja. Kalau hubungan antara karyawan ga ada jarak sama seperti keluarga, antara satu dengan yang lainnya juga masih saling menyegani, menghormati dan menghargai. karena perusahaan sistem nya kekeluargaan. Masih ada juga iri satu dengan yang lainnya cuman kan bisa diatasi gitu dan di jaga”.
(Wawancara : Sabtu, 25 Juni 2022)

Lalu, Bang Aji mengatakan bahwa :

“Hubungan terjalin baik disini, saling dekat seperti keluarga lah pokok nya. Lingkungan kerja yang nyaman”.
(Wawancara : Jum’at, 24 Juni 2022)

4. Kebutuhan Penghargaan Diri

Penghargaan diri seorang karyawan adalah hal yang penting dalam sebuah motivasi kerja. Penghargaan diri ini sendiri merupakan salah satu apresiasi yang diperoleh karyawan atas kerja keras atau sebuah pencapaian yang sudah dilakukannya. Semakin besar penghargaan yang diberikan maka para karyawan akan semakin lebih bersemangat lagi dan percaya diri dalam bekerja dalam pencapaian target perusahaan.

Data mengenai kebutuhan sosial ini didapat melalui wawancara dengan Bapak Achmad Subhan selaku sebagai pimpinan sekaligus pemilik CV. Putra Mandiri Jaya, beliau menyatakan:

“Untuk apresiasi nya perusahaan berikan ada beberapa yang pertama itu kami berikan insentif untuk perbulannya berupa premi dan akhir tahun kita berikan sebuah award perakhir tahun agar mereka dapat bekerja lebih semangat dan maksimal lagi”.
(Wawancara : Jum’at, 24 Juni 2022)

Hal ini diperkuat dengan pernyataan dari Mbak Sinta dan Bang Aji sebagai admin dan mekanik di CV. Putra Mandiri Jaya, di mana Mbak Sinta menyatakan bahwa :

“Kalau disini ada bonus-bonus, bonus setiap bulan ada itu nama nya premi kalau nya akhir tahun kami juga ada bonus tahunan biasa nya family gathering dan diberi hadiah kaya gift atau reward-reward semua sama hadiahnya dan yang paling ditunggu oleh karyawan, karena selama satu tahun kerja dari pagi sampai malam itu di apresiasi. Kalau untuk mempererat hubungan baik dengan karyawan-karyawan dan atasan diadakan makan-makan bareng setiap hari tidak perlu capai target dulu. Cuman iya kami kerja jarang ada libur nya, hari besar aja tetap kerja jika banyak pekerjaan, kecuali hari raya idul fitri baru libur itu pun cuman 2 hari aja”. (Wawancara : Sabtu, 25 Juni 2022)

Lalu, Bang Aji menyatakan bahwa :
“Dalam apresiasi dari perusahaan itu banyak banget dalam pemberian bonus-bonus di akhir bulan dan awal tahun, itu semua pasti diberikan perusahaan untuk karyawannya. Kalau disini mau libur nasional atau pun hari besar tetap kerja”. (Wawancara : Jum’at, 24 Juni 2022)

5. Kebutuhan Perwujudan Diri

Perwujudan diri adalah hal dalam memperlihatkan kemampuan atau potensi yang dimiliki secara maksimal yang mungkin orang lain atau perusahaan tidak ketahui. Karena hal ini juga sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, dimana karyawan yang berani memperlihatkan kemampuannya dan berani mengambil langkah dalam penyelesaian tugas yang orang lain tidak mampu maka karyawan tersebut memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja.

Data mengenai kebutuhan sosial ini didapat melalui wawancara dengan

Bapak Achmad Subhan selaku sebagai pimpinan sekaligus pemilik CV. Putra Mandiri Jaya, beliau menyatakan:

“Untuk potensi karyawan nya di perusahaan ini dimulai dari nol dibimbing sampai dia bisa kerja secara mandiri dengan arahan langsung dari saya sendiri”. (Wawancara : Jum’at, 24 Juni 2022)

Hal ini diperkuat dengan pernyataan dari Mbak Sinta dan Bang Aji sebagai admin dan mekanik di CV. Putra Mandiri Jaya, di mana Mbak Sinta menyatakan bahwa :

“Disini ada yang memberikan bantuan kemampuan atau keahlian yang dimiliki yaitu orang yang kreatif dalam membantu segala permasalahan seperti membantu memikir atau bisa ngasih ide, jadi pekerjaan bisa terselesaikan dengan baik”. (Wawancara : Sabtu, 25 Juni 2022)

Lalu, Bang Aji menyatakan bahwa :

“Saling bantu aja sih, cuman ada yang emang ahli dibidangnya terus yang lainnya juga ikut belajar dan memperhatikan. Jadi ya belajar kalau emang ga bisa, dan yang bisa juga pasti akan bantu”. (Wawancara : Jum’at, 24 Juni 2022)

2. Analisis Data Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013), menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi maju atau tidaknya suatu perusahaan karena semua sangat bergantung pada karyawan karena karyawanlah yang menjadi penggerak suatu perusahaan. Jika kinerja karyawan tinggi maka tujuan perusahaan akan tercapai.

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja dari seorang karyawan dapat diukur berdasarkan hasil pekerjaan yang dilaksanakan. Jika kualitas kerja nya baik maka karyawan

di anggap mempunyai kualitas kerja yang tinggi karena pekerja seorang karyawan juga menjadi penentu baik atau buruknya kinerja karyawan tersebut dalam bekerja.

Data mengenai kualitas kerja ini didapat melalui wawancara dengan Bapak Achmad Subhan selaku sebagai pimpinan sekaligus pemilik CV. Putra Mandiri Jaya, beliau menyatakan:

“Untuk kualitas kerja nya sudah baik dibandingkan awal-awal karena sudah di bimbing dari nol sampai bisa. Karena per tiga bulan sekali selalu di review bagaimana kualitas karyawan bekerja agar tidak ada kesalahan-kesalahan lagi”. (Wawancara : Jum’at, 24 Juni 2022)

Hal ini diperkuat dengan pernyataan dari Mbak Sinta dan Bang Aji sebagai admin dan mekanik di CV. Putra Mandiri Jaya, di mana Mbak Sinta menyatakan bahwa :

“Kalau untuk kualitas kerja biasa nya masih ada saja yang teledor dan salah mengerjakan, biasa nya cuman ditegor dan diingatkan saja”. (Wawancara : Sabtu, 25 Juni 2022)

Lalu, Bang Aji menyatakan bahwa :

“Kalau menurut saya kualitas kerja kami sudah lumayan baik, tapi ya tentu harus ada peningkatan lagi lah agar semakin baik lagi kedepannya”. (Wawancara : Jum’at, 24 Juni 2022)

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan hal penting dalam suatu pekerjaan. Kuantitas kerja bisa diukur dari seberapa lama karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dalam satu hari serta seberapa banyak jumlah kerja yang telah dicapai seorang karyawan. Selain itu karyawan juga harus memiliki kecepatan dalam bekerja serta kesiapan, sehingga hasil yang dikerjakan dapat sesuai dengan target waktu pengerjaan dari perusahaan dan mendapatkan hasil yang maksimal.

Data mengenai kuantitas ini didapat melalui wawancara dengan Bapak

Achmad Subhan selaku sebagai pimpinan sekaligus pemilik CV. Putra Mandiri Jaya, beliau menyatakan:

“Untuk masalah kuantitas ini seperti kecepatan dan kecekatan kerja nya sudah bagus dan tepat waktu dalam pengerjaan tetapi masih ada juga beberapa yang bekerja belum maksimal, itu tadi balik lagi per tiga bulan di review kembali masalah kuantitas ini”. (Wawancara : Jum’at, 24 Juni 2022)

Hal ini diperkuat dengan pernyataan dari Mbak Sinta dan Bang Aji sebagai admin dan mekanik di CV. Putra Mandiri Jaya, di mana Mbak Sinta menyatakan bahwa :

“Kalau masalah kuantitas seperti kecepatan kerja dan kecekatan kerja nya pakai target atau skedul, misal bongkar kapal dalam tiga hari, tujuh hari harus selesai. Kalau masalah tidak selesai tergantung atasan bisa diberi waktu lagi dua minggu misalkan dari bongkar, menyalakan, uji coba kapal kembali pokok nya sampai selesai lah”. (Wawancara : Sabtu, 25 Juni 2022)

Lalu, Bang Aji menyatakan bahwa :

“Masalah kuantitas juga baik kalau di lapangan, semua selesai tepat waktu. Kalau nya belum selesai karena suatu hal pasti lapor ke bos buat minta waktu lagi”. (Wawancara : Jum’at, 24 Juni 2022)

3. Kerja Sama

Kerja sama sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Kerja sama sangat dibutuhkan dalam pekerjaan karena mempunyai tujuan yang sama dalam penyelesaian tugas yang diberikan, dengan adanya kerja sama semua pekerjaan menjadi lebih mudah dan cepat selesai karena adanya pengerjaan yang dilakukan bersama agar pencapaian hasil sesuai yang diharapkan perusahaan.

Data mengenai kerja sama ini didapat melalui wawancara dengan Bapak Achmad Subhan selaku sebagai

pimpinan sekaligus pemilik CV. Putra Mandiri Jaya, beliau menyatakan:

“Kalau kerja sama nya saya lihat sudah baik antar karyawan, tetapi selalu diingatkan untuk bekerja sepenuh hati dan saling menolong dalam pekerjaan, karena perusahaan ini sistem nya kan tim kekeluargaan jadi setiap karyawan harus mampu bekerja sama dengan baik”. (Wawancara : Jum’at, 24 Juni 2022)

Hal ini diperkuat dengan pernyataan dari Mbak Sinta dan Bang Aji sebagai admin dan mekanik di CV. Putra Mandiri Jaya, di mana Mbak Sinta menyatakan bahwa :

“Kami disini sesama karyawan bekerja sama dengan baik. Cuman ada kerjaan yang dikerjakan sendiri-sendiri, seperti ada yang bereskan ini ada yang ngerjakan ini lain-lain kerjanya”. (Wawancara : Sabtu, 25 Juni 2022)

Lalu, Bang Aji menyatakan bahwa :

“Karena di sini sifat kerja nya tim jadi lebih menekankan kerja sama yang baik untuk mendapatkan hasil yang baik dan maksimal, agar pekerjaan juga cepat selesai”. (Wawancara : Jum’at, 24 Juni 2022)

4. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu hal yang penting dalam pekerjaan. Sikap yang perlu dimiliki dalam menghargai, menghormati, mentaati, dan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan. Perusahaan dapat menilai baik kinerja karyawan salah satu nya dari ketaatan karyawan dalam melaksanakan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Kesadaran masing-masing individu terhadap peraturan, hal tersebut sangat mempengaruhi kinerja setiap karyawan karena semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi juga kinerja karyawan dan sebaliknya.

Data mengenai disiplin kerja ini didapat melalui wawancara dengan Bapak Achmad Subhan selaku sebagai

pimpinan sekaligus pemilik CV. Putra Mandiri Jaya, beliau menyatakan:

“Untuk kedisiplinan diberikan full ke karyawan, kami menerapkan berbagai hal yang bersifat mendidik dalam hal sisi negatif tanpa memberikan teguran dan lain sebagainya cuman kami mendekati diri kepada persuasif personal, tidak ada konsekuensi yang diberikan perusahaan. Disini kita menjalankan sebuah pekerjaan seenjoy mungkin tanpa ada tekanan maka dari situ menimbulkan sebuah attitude dari seorang karyawan secara pribadi tanpa ada rasa takut dan sebagainya”. (Wawancara : Jum’at, 24 Juni 2022)

Hal ini diperkuat dengan pernyataan dari Mbak Sinta dan Bang Aji sebagai admin dan mekanik di CV. Putra Mandiri Jaya, di mana Mbak Sinta menyatakan bahwa :

“Tingkat kedisiplin disini masih kurang. karena biasa nya kan pagi kerja jam 9 tapi masih ada yang jam 9 lewat sedikit, salah satu nya saya”. (Wawancara : Sabtu, 25 Juni 2022)

Lalu, Bang Aji menyatakan bahwa :

“Disini kedisiplinan nya memang kurang, karena rumah nya juga ada yang jauhkan tapi ya terlambat dikit-dikit aja lah”. (Wawancara : Jum’at, 24 Juni 2022)

5. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan hal yang harus dimiliki oleh seluruh para karyawan dalam menjalankan suatu pekerjaan yang telah dibebankan. Para karyawan harus mempunyai rasa tanggung jawab kepada perusahaan dan juga klien. Setiap karyawan pada perusahaan pasti akan mendapat tugas yang berbeda-beda, oleh karena itu setiap karyawan harus mampu mengerjakan tugas yang diberikan dengan penuh rasa tanggung jawab. Hal tersebut dapat diukur sebagai kinerja yang lebih baik jika mampu bertanggungjawab terhadap tugasnya.

Data mengenai tanggung jawab ini didapat melalui wawancara dengan Bapak Achmad Subhan selaku sebagai pimpinan sekaligus pemilik CV. Putra Mandiri Jaya, beliau menyatakan:

“Sama dengan pembahasan yang di disiplin tadi, kami menempatkan mereka juga memiliki perusahaan ini jadi tanpa ada rasa tidak bertanggung jawab nya. Tetapi jika ada hal yang menyimpang kami lakukan briefing internal jadi lebih mendekati secara mendidik bukan memberikan hal yang merugikan. Lebih kesifat humanity yang lebih kami kuatkan disini”. (Wawancara : Jum’at, 24 Juni 2022)

Hal ini diperkuat dengan pernyataan dari Mbak Sinta dan Bang Aji sebagai admin dan mekanik di CV. Putra Mandiri Jaya, di mana Mbak Sinta menyatakan bahwa :

“Kalau menurut saya semua karyawan disini bertanggungjawab semua nya atas pekerjaan yang ada. Tapi misalkan ada salah bilang aja sama atasan ga kenapa-kenapa, soal nya kalau ga bilang melakukan kesalahan maka bisa bahaya soal nya bisa menjalar kepekerjaan lainnya, dan pernah kejadian seperti itu harus dipikir kan juga cara penyelesaiannya, jadi ya menurut saya bertanggung jawab lah atas pekerjaannya”. (Wawancara : Sabtu, 25 Juni 2022)

Lalu, Bang Aji menyatakan bahwa :

“Sangat-sangat bertanggung jawab sekali kami bekerja, karena disini juga menyangkut keselamatan kapal jugakan dalam perawatan dan perbaikan kapal. Kalau salah sedikit aja hasil nya bakalan fatal sekali”. (Wawancara : Sabtu, 25 Juni 2022)

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan jika pemberian motivasi terpenuhi dengan baik. Semakin baik motivasi kerja karyawan yang didapat dalam bekerja di perusahaan, maka akan semakin

meningkat pula kinerja karyawan. Karyawan akan semakin nyaman, lebih bertanggung jawab dan semangat dalam bertugas sehingga menimbulkan dampak yang baik untuk perusahaan kedepannya.

Data mengenai motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ini didapat melalui wawancara dengan Bapak Achmad Subhan selaku sebagai pimpinan sekaligus pemilik CV. Putra Mandiri Jaya, beliau menyatakan:

“Motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena mereka akan berfikir disaat perusahaan ini berjalan lancar maka mereka juga akan mendapatkan pendapatan yang lumayan, bukan disaat mereka bekerja dengan full memberikan sebuah keuntungan untuk perusahaan aja. Tetapi jika keuntungan perusahaan besar mereka akan mendapatkan keuntungan itu juga”. (Wawancara : Jum’at, 24 Juni 2022)

Hal ini diperkuat dengan pernyataan dari Mbak Sinta dan Bang Aji sebagai admin dan mekanik di CV. Putra Mandiri Jaya menyatakan:

“Motivasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan, motivasi sangat dibutuhkan saat bekerja seperti hal nya selepas briefing menjadi semangat tetapi kalau sudah jarang briefing berkurang semangat nya bahkan bekerja semau nya aja. Untuk briefing ini dilakukan kalau ada masalah saja, misal hari ini ada masalah besok nya langsung briefing nah disitu jadi semangat lagi dan untuk seperti pemberian gaji, lingkungan kerja dan lain sebagai nya juga sangat mempengaruhi kinerja kami”. (Wawancara : Sabtu, 25 Juni 2022)

Lalu, Bang Aji menyatakan bahwa :

“Kalau menurut saya sangat mempengaruhi sekali. Soal nya dengan ada nya motivasi kerja ini para karyawan jadi lebih bersemangat kerja, apa lagi kalau pak bos turun kelapangan juga kami semua jadi semangat kerja

dan bekerja lebih bersungguh-sungguh. Selain diperhatikan juga merasa harus lebih bertanggung jawab”. (Wawancara : Jum’at, 24 Juni 2022)

PEMBAHASAN

1. Pembahasan Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di CV. Putra Mandiri Jaya. Berdasarkan hasil dalam melakukan penelitian dan wawancara terhadap beberapa informan oleh peneliti mengenai motivasi kerja karyawan CV. Putra Mandiri Jaya, berdasarkan seluruh informan yang ada pada hasil penelitian menyatakan bahwa seluruh karyawan sudah memiliki motivasi kerja yang tinggi dan baik karena dilihat dari faktor-faktor motivasi yang menjadi alat ukur dalam penilaian. Faktor-faktor motivasi kerja menurut Maslow (dalam Robbins, 2015) yaitu Kebutuhan fisiknya sudah terpenuhi melalui gaji yang didapatkan oleh karyawan selama bekerja di CV. Putra Mandiri Jaya walaupun antar karyawan gajinya yang berbeda-beda atau tidak sama karena berdasarkan kemampuan dan lama bekerja di perusahaan, tetapi hal itu tetap membuat gaji yang di dapatkan tergolong sangat cukup dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari ataupun kebutuhan pribadi lainnya serta pemberian gaji perakhir bulan itu pun sudah pasti. Dalam kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja selama bekerja di CV. Putra Mandiri Jaya sudah ada upaya dalam menjamin keamanan dan keselamatan para karyawannya di gudang maupun di lapangan dengan pemberian APD (Alat Perlindungan Diri) yang setiap perenam bulan sekali di perbaharui serta mendaftarkan seluruh karyawan ke BPJS Ketenagakerjaan (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) yang sudah ter cover full oleh perusahaan. Kebutuhan sosial di lingkungan kerja CV. Putra Mandiri Jaya memiliki hubungan yang sangat dekat para

karyawan serta antara pimpinan kepada seluruh karyawannya terjalin dengan baik bukan lagi seperti rekan kerja tetapi sudah seperti keluarga. Namun mereka masih memiliki rasa menghormati satu sama lainnya, maka timbul lah rasa nyaman dalam bekerja yang menandakan hubungan erat terjalin didalam lingkungan kerja di CV. Putra Mandiri Jaya. Dalam kebutuhan penghargaan diri perusahaan selalu mengapresiasi para karyawannya dengan pemberian gaji setiap bulannya disebut premi, dan bonus-bonus atau pemberian reward-reward per akhir tahun yang dimana hal tersebut paling ditunggu-tunggu oleh para karyawan selama bekerja dari pagi hari hingga malam hari, dengan apresiasi yang diberikan perusahaan dapat membuat karyawan lebih semangat lagi dalam bekerja, walaupun hari-hari besar karyawan jarang libur jika banyak pekerjaan. Kebutuhan perwujudan diri bahwa semua karyawan kreatif dalam bekerja, yang bermula semuanya dari nol dan dibimbing sampai dianggap bisa menyelesaikan pekerjaan secara sendiri atau mandiri yang dimana langsung mendapatkan arahan dari pimpinan.

2. Pembahasan Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hal yang penting dalam keberlangsungan perusahaan dalam menjalankan dan memajukan performa perusahaan. Kinerja yang baik didapatkan tidak secara instan, namun ada salah satu faktor yang perlu diperhatikan untuk menghasilkan tenaga kerja yang profesional yaitu perlunya motivasi kerja karyawan yang tinggi di CV. Putra Mandiri Jaya. Dalam hal ini untuk mengetahui hasil kinerja karyawan yang baik maka dapat diukur dengan indikator-indikator kinerja karyawan yaitu kualitas kerja yang mengukur seberapa baik seorang karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang diberikan, kuantitas kerja yang mengukur seberapa lama seorang

karyawan mampu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan juga mengenai kecepatan bekerja, kerja sama dapat diukur untuk mengetahui seberapa solidaritas bekerja sama dalam penyelesaian pekerjaan yang dilakukan bersama, disiplin kerja mengukur seberapa disiplinnya karyawan dalam mentaati peraturan yang berlaku, tanggung jawab dapat diukur dengan melihat seorang karyawan sadar akan kewajiban dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan.

Berikut adalah pembahasan mengenai kinerja karyawan pada CV. Putra Mandiri Jaya berdasarkan indikator-indikator kinerja menurut Mangkunegara (2017) sebagai berikut:

Kualitas kerja CV. Putra Mandiri Jaya dinilai sudah baik dibandingkan awal-awal bekerja semua karyawan dibimbing dari nol sampai bisa, walaupun kualitas kerjanya dianggap sudah baik tetapi tidak menutup kemungkinan bahwa masih terdapat beberapa karyawan melakukan kesalahan atau keteledoran dengan hal tersebut pimpinan tidak diam saja namun melakukan pengarahan yang lebih baik agar kualitas karyawan yang dihasilkan terus meningkat dan profesional.

Kuantitas kerja CV. Putra Mandiri Jaya dalam kecepatan dan pelaksanaan kerjanya sudah memenuhi standar prosedur yang baik, dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu karena dalam pengerjaan sudah dijadwalkan untuk masa penyelesaiannya. Tetapi jika pekerjaan itu terlambat dalam penyelesaian perusahaan dapat melakukan review per tiga bulan sekali dalam kuantitas kerja karyawan agar semua pekerjaan bisa terselesaikan dengan baik dan sesuai batas waktu yang diberikan agar kinerja karyawan lebih meningkat.

Kerja sama yang ada didalam CV. Putra Mandiri Jaya sudah sangat baik, dalam penugasan yang diberikan

pimpinan selalu dikerjakan bersama-sama saling tolong menolong dan memberikan bimbingan kepada karyawan yang belum ahli namun ada beberapa pekerjaan yang memang bisa dikerjakan sendiri-sendiri. Perusahaan selalu menekankan untuk bekerja sepenuh hati dan bersungguh-sungguh agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang maksimal.

Disiplin kerja adalah hal yang paling mencerminkan sikap seorang karyawan taat dan patuh terhadap peraturan perusahaan. Di CV. Putra Mandiri Jaya masalah kedisiplinan kerja sepenuhnya diserahkan kepada karyawan masing-masing, perusahaan membebaskan hal tersebut agar para karyawan merasa enjoy dan tanpa ada rasa tekanan dalam bekerja. Kembali lagi perusahaan juga dapat menilai attitude yang baik seorang karyawan walau semuanya ditanggung sepenuhnya oleh karyawan. Dengan dibebaskannya kedisiplinan karyawan masih saja ada yang tidak mematuhi, karyawan yang tidak disiplin perusahaan tidak mengambil tindakan tegas seperti potong gaji ke karyawan tersebut cukup diberi teguran untuk tidak mengulangi nya lagi.

Tanggung jawab pada saat bekerja, para karyawan CV. Putra Mandiri Jaya sudah mengetahui hal-hal apa saja yang menjadi kewajibannya saat bekerja. Setiap karyawan sudah memiliki tanggung jawab masing-masing atas pekerjaannya ataupun juga pada diri sendiri. Seperti admin yang bertugas berhubungan dengan pemberkasan dan mekanik yang melakukan pekerjaan dalam perbaikan, semua itu harus dikerjakan dengan penuh tanggung jawab karena setiap karyawan yang bisa bertanggung jawab terhadap pekerjaan dapat dipastikan memiliki kinerja yang baik.

3. Pembahasan Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis penelitian yang didapatkan oleh peneliti di CV. Putra Mandiri Jaya mengenai motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan CV. Putra Mandiri Jaya dengan faktor-faktor yang terpenuhi nya kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan diri, dan kebutuhan perwujudan diri. Dari lima faktor-faktor tersebut yang sudah diterapkan dapat berperan besar dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan adanya motivasi menjadikan karyawan lebih bersemangat, bekerja sama, disiplin dan bertanggung jawab dengan beban kerja yang telah diberikan. Setelah melakukan wawancara terhadap para informan maka mereka menjawab bahwa motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja para karyawan. Dengan ada nya motivasi yang tinggi ini dapat membangun semangat kerja yang lebih profesional lagi dengan meningkatkan kualitas performa para karyawan. Ketika motivasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan diperoleh lah karyawan yang kreatif, produktif, berinovatif, punya semangat dan memiliki loyalitas tinggi maka hal tersebut juga meningkatkan citra perusahaan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas yang telah dianalisis oleh peneliti mengenai Analisis Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Putra Mandiri Jaya Banjarmasin, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Analisis motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Putra Mandiri Jaya Banjarmasin menggunakan teori faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Maslow (dalam Robbins, 2015). Kelima faktor tersebut adalah kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial,

kebutuhan penghargaan diri, dan kebutuhan perwujudan diri. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan dari CV. Putra Mandiri Jaya termotivasi dengan ada nya kesejahteraan yang terpenuhi oleh perusahaan dalam faktor-faktor motivasi kerja.

2. Kinerja karyawan tergantung dari motivasi kerja yang dimiliki. Dalam kinerja karyawan menggunakan lima indikator dari Mangkunegara (2017) yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, kerja sama, disiplin, dan tanggung jawab. Secara keseluruhan, kinerja karyawan sudah berjalan sesuai dengan indikator dari Mangkunegara (2017) walaupun masih ada beberapa keteledoran dan ketidakdisiplinan yang dilakukan oleh para karyawannya.
3. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan berdasarkan alat ukur faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dan indikator-indikator kinerja karyawan maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Putra Mandiri Jaya Banjarmasin. Ketika motivasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan maka diperoleh lah karyawan yang kreatif, produktif, berinovatif, punya semangat dan memiliki loyalitas tinggi sehingga hal tersebut juga dapat meningkatkan citra perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, Irham. (2014). *Manajemen, Teori, Kausus, dan Solusi*. Bandung: Alfabeta
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT Rajagrafindo Persada.

Mangkunegara, A.A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Mangkunegara, Anwar. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Munandar, Jono. (2014). *Pengantar Manajemen Panduan Komprehensif Pengelolaan Organisasi*. Bogor: IPB Press

Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi ke 6. Depok: PT. Raja Grafindo Persada

Rivai. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan: Salemba Empat

Septiawan, Bambang. Endah Marunik. Dan M Rizal. (2020). *Motivasi Kerja Dan Generasi Z (Teori Dan Penerapan)*. Yogyakarta: Zaida Digital Publishing

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta

Sujarweni, V. Wiratna. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press

Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CAPS

Zakaria, M. Askari. Vivi Afriani. dan KH. M. Zakariah. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Action Research,*

Research and Dovelopment (R and D). Kolaka: Yayasan Pondok Pesantren Al-Mawaddah Warrahmah