

ANALISIS MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA DIVISI OPERASIONAL PT. BANK RAKYAT INDONESIA (BRI) KANTOR WILAYAH BANJARMASIN

Muhammad Alfarisyi¹, Husnurrofiq², Junaidi³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 18.310.608

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 1105036201

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 1106037801

Email: farizalfarisi7@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) untuk mengetahui bagaimana motivasi yang ada terhadap peningkatan produktivitas kerja divisi operasional PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Wilayah Banjarmasin. (2) untuk mengetahui motivasi yang sebaiknya diberikan untuk meningkatkan produktivitas kerja divisi operasional PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Wilayah Banjarmasin.

Rancangan penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan menggunakan kuesioner. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi operasional PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Wilayah Banjarmasin yang berjumlah 15 orang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian motivasi sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Kurang terlaksananya pemberian motivasi seperti pelatihan kerja yang belum merata, fasilitas kerja yang kurang memadai bagi karyawan, pemberian kompensasi berupa uang insentif lembur dirasa masih kurang cukup dan pemberian penghargaan dari pimpinan yang masih belum merata kepada karyawan yang berprestasi menyebabkan produktivitas kerja karyawan menjadi tidak stabil dan cenderung menurun. Maka pemberian motivasi yang sebaiknya dilakukan pada karyawan divisi operasional PT. Bank BRI Kantor Wilayah Banjarmasin adalah memberikan pelatihan kerja, pemberian kompensasi berupa uang insentif, memberikan fasilitas kerja yang layak dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.

Kata kunci : Motivasi , Produktivitas Kerja

ABSTRACT

This study aims to examine: (1) to find out how the existing motivation to increase work productivity of the operational division of PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Banjarmasin Regional Office. (2) to find out the motivation that should be given to increase the work productivity of the operational division of PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Banjarmasin Regional Office.

The design of this research is a qualitative research using a questionnaire. The population of this study were all employees of the operational division of PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Banjarmasin Regional Office, totaling 15 people.

The results of this study indicate that the provision of motivation is very influential on the work productivity of employees. Lack of implementation of motivation such as job training that has not been evenly distributed, inadequate work facilities for employees, compensation in the form of overtime incentives is still insufficient and awards from leaders who are still not evenly distributed to employees who excel cause employee work productivity to become unstable and tends to decrease. So the motivation should be given to employees of the operational division of PT. Bank BRI Banjarmasin Regional Office is to provide job training, provide compensation in the form of incentives, provide proper work facilities and give awards to employees who excel.

Keywords: Motivation, Work Productivity

PENDAHULUAN

Rahmawati (2013:3) menjelaskan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja. Prestasi kerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi

Produktivitas merupakan suatu ukuran tentang seberapa produktif suatu proses menghasilkan suatu keluaran. Produktivitas juga diartikan sebagai suatu rasio antara masukan dan keluaran, dengan fokus perhatian pada keluaran yang dihasilkan suatu proses (Sunnyoto,2012).

Hanaysha (2016) menyebutkan produktivitas kerja adalah faktor penting di dalam perusahaan untuk membangun organisasi yang memiliki daya saing, mencapai tujuan perusahaan, memiliki kinerja yang baik serta memenuhi proporsi dalam memangku kepentingan organisasi. Produktivitas kerja karyawan yang tinggi dapat diperoleh apabila karyawan memiliki keinginan untuk meningkatkan kemampuan

yang dimiliki, sehingga tujuan perusahaan akan terlaksana secara efisien dan efektif (Purnami NMI dan Utama IWM, 2019:5612).

Dalam hal ini PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Wilayah Banjarmasin, sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang perbankan dengan misinya yaitu melakukan kegiatan perbankan yang terbaik dengan mengutamakan pelayanan kepada segmen mikro, kecil, dan menengah untuk menunjang peningkatan ekonomi masyarakat, sudah seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien, untuk kemudian pada akhirnya menunjukkan produktivitas yang tinggi dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang lebih ditetapkan.

Sehubungan dengan hal diatas, maka motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sehingga kemampuan manajemen dalam memberikan motivasi akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Motivasi karyawan yang ada di PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Wilayah Banjarmasin.

Motivasi karyawan yang ada di PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Wilayah Banjarmasin adalah sebagai berikut :

- 1.) Gaji bulanan yang sesuai dengan upah minimum kerja.
- 2.) Kompensasi berupa insentif kepada karyawan yang bekerja lembur, atau di hari libur. Memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, memberikan tunjangan hari raya kepada karyawan.
- 3.) Fasilitas kerja yg memadai. Fasilitas kerja yang memadai dengan kondisi yg layak digunakan serta terpelihara dengan baik akan membantu kelancaran proses kerja dalam suatu organisasi.
- 4.) Fasilitas kerja harus menjadi perhatian dari pada setiap perusahaan karena dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
- 5.) Penghargaan terhadap karyawan
Pemberian penghargaan dari pimpinan kepada karyawan yang berprestasi dapat membuat semangat kerja karyawan meningkat dan dapat bekerja lebih giat lagi untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.
- 6.) Mendapatkan pendidikan dan pelatihan kerja

Karyawan mendapatkan pendidikan dan pelatihan tentang bagaimana melaksanakan pekerjaan dengan baik agar mempunyai nilai dan kualitas serta dapat dipertanggung jawabkan sehingga karyawan mempunyai kepercayaan diri untuk lebih semangat dalam bekerja.

2. Motivasi yang sebaiknya diberikan oleh PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Wilayah dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan divisi operasional adalah

Upaya yang harus dilakukan oleh PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Wilayah Banjarmasin berdasarkan hasil kuesioner adalah 3 (20%) karyawan merasa pelatihan yang diberikan perusahaan belum merata, maka upaya perusahaan untuk meningkatkan sumber daya manusianya yaitu dengan memberikan pelatihan dan pendidikan kepada seluruh karyawan sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Fasilitas kerja yang diberikan perusahaan dirasa belum cukup memadai bagi 4 (26,67%) karyawan. Dalam hal ini perusahaan harus lebih memperhatikan pemberian fasilitas kerja kepada karyawan demi terciptanya gairah dan kelancaran kerja sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

Pemberian kompensasi dari perusahaan kepada karyawan dirasa masih kurang cukup untuk 3 (20%) karyawan yang menjawab kurang setuju. Dalam hal ini penting bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan kesejahteraan karyawannya melalui pemberian kompensasi. Karena kompensasi bisa mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Dan yang terakhir mengenai pimpinan selalu memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Sebanyak 4 (26,67%) karyawan menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa penghargaan yang diberikan pimpinan kepada karyawan yang berprestasi masih belum merata. Seharusnya pimpinan harus berlaku ke adil ke semua karyawan yang memiliki prestasi dan kinerja yang bagus. Agar para karyawan lebih semangat dan bergairah dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian Analisis Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Divisi Operasional PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Wilayah Banjarmasin dapat disimpulkan :

- 1.) Adapun pemberian motivasi yang ada di PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor wilayah Banjarmasin dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan divisi operasional ini sudah berjalan dengan baik yaitu memberikan fasilitas kerja yang memadai kepada karyawan, memberikan gaji bulanan yang sesuai dengan upah minimum kerja, memberikan pelatihan dan pendidikan kepada karyawan, memberikan kompensasi berupa uang insentif kepada karyawan yang lembur dan bekerja di hari libur, serta memberikan jaminan kesehatan, keselamatan kerja dan tunjangan hari raya. Memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi baik itu berupa pujian, hadiah, maupun bonus.
- 2.) Apa yang dilakukan pimpinan untuk memotivasi karyawan saat ini sudah sangat baik, namun harus lebih ditingkatkan lagi. Karena ada beberapa karyawan yang merasa keinginannya belum dapat terpenuhi secara mendalam seperti pemberian kompensasi berupa uang insentif, fasilitas kerja yang belum memadai, serta pelatihan dan penghargaan yang belum merata. Inilah yang menyebabkan produktivitas kerja karyawan divisi operasional PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Wilayah Banjarmasin menjadi tidak stabil bahkan menurun. Akan tetapi pimpinan pasti selalu berusaha untuk memperbaiki dan meningkatkan lagi motivasi tersebut secara menyeluruh, adil dan merata. Dikarenakan terbatasnya waktu pimpinan hal itu mungkin belum dapat terlaksana dengan baik. Maka dari itu, pimpinan harus terus memberikan perhatiannya kepada karyawan dalam hal motivasi karena dengan motivasi kerja tersebut karyawan dapat mempunyai kualitas kerja yang baik dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai perusahaan.

SARAN

Penulis memberikan beberapa saran yg dibutuhkan, yaitu :

- 1.) Perusahaan wajib lebih memperhatikan pada hal pemberian kompensasi terhadap karyawannya yg bekerja lembur atau pada hari libur, sebab beberapa karyawan merasa belum cukup menggunakan kompensasi yang diberikan perusahaan.
- 2.) Perlunya perusahaan menyediakan fasilitas-fasilitas kerja yg memadai sehingga bisa menambah semangat dan bisa menaikkan produktivitas kerja karyawan.
- 3.) Pembinaan kerja yg wajib lebih ditingkatkan. Hal ini perlu diperhatikan pimpinan agar menaikkan produktivitas kerja karyawan.
- 4.) Menyampaikan penghargaan kepada semua karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang bagus serta kinerja yg tinggi terhadap perusahaan. hadiah penghargaan bagi karyawan merupakan suatu pertanda apresiasi berasal perusahaan dan bertujuan buat mempertinggi motivasi karyawan lain buat

mampu berhasil juga. sebab dengan adanya persaingan yang sehat, maka suasana kerja akan terasa lebih kompetitif dan produktif.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani Maya & Kristiani Widiawati. (2017). Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT. Aristika Kreasi Mandiri. *Jurnal Administrasi Kantor*, 5(1), 85-86.
- Ardian Noni. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, 4(2), 119-124
- Gammahendra Fianda, Djamhur Hamid & Muhammad Faisal Riza. 2014. Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Efektivitas Organisasi. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 7(2), 2-3.
- Hanaysha, J. (2016). Testing the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Employee Productivity in Higher Education Sector. *International Journal of Learning & Development*, 6(1), 164-178. <https://doi.org/10.5296/ijld.v6il.9200>.
- Hanggraeni, Dewi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI. <https://bri.co.id/info-perusahaan>
- Kurnia Sari. (2018). Pemberian Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 11(1), 33-34.
- Laili, Isnainiah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan : Universitas Medan Area.
- Mappasomba. (2017). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar. *Jurnal Riset Edisi XVII Unibos Makassar*. 3(7), 113-114.
- Nasution, Ernawaty. 2014. Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Fakultas Dakwa IAIN AR-RANIRY. *Jurnal Al-Bayan/ 20(29)*.
- Nur Baiti Khairunisa, Djumali & Eny Kustiah. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Edunomika*. 4(1), 72-73.
- Purnami Ni Made Ita, I Wayan Mudhiarta Utama. 2019. Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(9), 2019 : 5611-563.
- Rahmawati, Desi. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung. *Jurnal Universitas Tulungagung. Jurnal universitas Tulungagung Bonorowo*, 1(1).

- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sunyoto, Danang, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama Jakarta : Penerbit PT Caps.
- Susan, Eri. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2).