

ANALISIS KEBIJAKSANAAN MOTIVASI DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. PRIMA DISTRIBUSI BANJARMASIN

ABSTRAK

Akmad Fauzi¹, Farida Yulianti², Lamsah³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Univeristas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 18.31.0425

Manajemen, 61201, Ekonomi, Univeristas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 1121076901

Manajemen, 61201, Ekonomi, Univeristas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 1125126201

Email :

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui: 1) Sejauh mana motivasi yang sudah dijalankan oleh perusahaan ? 2) Motivasi apa yang sebaiknya dijalankan sekarang untuk meningkatkan kinerja karyawan?

PT. Prima Distribusi Banjarmasin Adalah suatu wadah aktivitas keuangan milik perusahaan tersebut atau tempat beraktivitas para karyawannya, yang bertujuan guna dapat memberikan pelayanan kepada pelanggan (masyarakat) juga berguna supaya dapat bertukar pikiran antara sesama karyawan demi dapat meningkatkan pendapatannya.

Metode penelitian yang digunakan adalah Metode Deskriptif, Menurut Sugiyono (2014), Penelitian deskriptif sebagai suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu peristiwa pada masa sekarang dengan tujuan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan.

Hasil dari penelitian ini adalah Terjadi penurunan volume penjualan pada PT. Prima Distribusi Banjarmasin yang disebabkan karena tidak adanya motivasi yang diberikan perusahaan pada karyawan sehingga menyebabkan menurunnya Kinerja karyawan, dan Turunnya motivasi ini tidak hanya berimbas pada volume penjualan tetapi berakibat pada malasnya karyawan dalam bekerja, hal ini terlihat dari meningkatnya absensi.

Hendaknya Hendaknya manajemen PT. Prima Distribusi Banjarmasin memberikan motivasi terhadap karyawannya baik berupa motivasi yang bersifat material ataupun non material, misalnya gaji, bonus, tunjangan, asuransi, promosi jabatan, persamaan hak dan kewajiban

Kata Kunci: Analisis, Motivasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT



This research was conducted to determine: 1) How far has the company motivated it? 2) What motivation should be run now to improve employee performance?

PT. Prima Distribusi Banjarmasin Is a place for financial activity owned by the company or a place for activities of its employees, which aims to provide services to customers (the community) is also useful so that they can exchange ideas between fellow employees in order to increase the company's income.

The research method used is the descriptive method, according to Sugiyono (2014), descriptive research is a method of examining the status of a group of people, an object, a condition, a system of thought, or an event in the present with the aim of making a description, picture or painting. .

The result of this research is that there is a decrease in sales volume at PT. Prima Distribusi Banjarmasin which is caused due to the lack of motivation given by the company to employees, which causes a decrease in employee performance, and this decrease in motivation does not only affect sales volume but results in employee laziness at work, this can be seen from the increase in absenteeism.

The management of PT. Prima Distribusi Banjarmasin provides motivation for its employees in the form of material or non-material motivation, such as salaries, bonuses, allowances, insurance, promotion, equal rights and obligations.

Keywords: Analysis, Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) bukanlah sesuatu yang baru dilingkungan suatu organisasi, khususnya di bidang bisnis perusahaan. Persaingan antar perusahaan semakin meningkat bukan hanya di bidang produksi dan pemasaran yang merupakan hal penting bagi suatu perusahaan, akan tetapi sumber daya manusia juga merupakan suatu hal yang harus diperhatikan secara ketat setiap perusahaan. Setiap perusahaan yang memiliki sumber daya manusia dengan kinerja yang baik akan berhasil menguasai dalam pangsa pasar yang dibidiknya. Sehingga Sumber Daya Manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi yang dimilikinya semakin berkembang.

Oleh karena itu, SDM yang diperlukan pada saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integrasi pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan.meningkatkan kinerja yang mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. Salah satu faktor yang mendorong kinerja organisasi adalah motivasi kerja.

Motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk



melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.¹ Apabila ia membutuhkan serta menginginkan sesuatu, maka ia akan terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang dibutuhkannya. Misalnya kebutuhan untuk bertahan hidup, ia akan terdorong untuk melakukan pekerjaan apa saja demi mempertahankan hidupnya. Namun apabila ia tidak mempunyai tujuan atau motivasi tertentu untuk mendorong kinerjanya, maka hasil yang diinginkan tidak akan maksimal. Faktor pendorong kinerja karyawan terbagi menjadi dua, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal berasal dari dalam diri SDM itu sendiri, sedangkan faktor eksternal berasal dari luar SDM. Salah satu pendorong agar organisasi itu menghasilkan kinerja yang maksimal adalah motivasi dari pemimpin.

Dalam hal ini fungsi pemimpin sangatlah diperlukan, karena merekalah yang memiliki daya kemampuan mempengaruhi dan menggerakkan organisasi untuk bekerja mencapai tujuan organisasi. Peranan pemimpin dalam setiap organisasi atau perusahaan sangatlah dominan dalam mengembangkan dan meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan tersebut. Apabila pemimpin dapat memberikan motivasi yang benar kepada karyawannya, berupa motivasi kerja maka karyawan dapat memenuhi kinerja yang diberikan oleh perusahaan. Motivasi tersebut dapat berupa kompensasi, jabatan, pujian, hukuman dan teguran.

Perusahaan yang ingin bertahan dan berkembang harus mampu memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara optimal. Dari sekian banyak sumber daya yang dimiliki perusahaan, sumber daya manusia atau karyawan merupakan sumber daya yang paling berharga, yang terpenting dan sangat besar pengaruhnya terhadap keberhasilan perusahaan. Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas dan kuantitas karyawan yang dimiliki perusahaan. Karyawan yang mampu menunjang keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis lebih mahal harganya dari pada aset perusahaan lainnya, sehingga terjadi persaingan perusahaan dalam mendapatkan karyawan yang berkualitas atau mempertahankan karyawan yang sudah ada.

Disisi lain, masalah karyawan pun dewasa ini menjadi masalah yang krusial. Untuk karyawan perusahaan, kinerja pegawai sampai saat ini masih belum sesuai dengan harapan.

Secara umum, sistem penggajian semacam ini dipandang sebagai komponen kunci untuk meningkatkan dan mempertahankan motivasi, kinerja, dan integritas pelayanan kepada konsumen. Semakin tinggi kontribusi karyawan terhadap lembaganya atau perusahaannya, semakin tinggi pula insentif yang diterimanya. Akibatnya, kinerja perusahaan tersebut akan membaik. Kemampuan Karyawan Perusahaan Banjarmasin dalam memenuhi kebutuhan hidupnya juga akan meningkat, dan para pelanggan akan selalu meningkat.

Dalam prakteknya, penerapan sistem penggajian berbasis pelayanan kepada para konsumen yang paling populer diterapkan di lingkup jasa layanan seperti perbankan, perhotelan, rumah sakit dan jasa-jasa lainnya. adalah



pemberian bonus dan penentuan besaran gaji berdasarkan assessment (penilaian) yang membandingkan kinerja karyawan (baik secara individual maupun kelompok) dengan target yang telah ditetapkan perusahaan. Cara ini tumbuh pesat sejak 1980-an.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Prima Distribusi Banjarmasin yang beralamat di jalan S. Parman Banjarmasin. Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diambil langsung dari PT. Prima Distribusi Banjarmasin, seperti jumlah karyawan, tingkat absensi karyawan, struktur organisasi personalia, dan lain-lain.

Teknik pengumpulan data digunakan cara - cara sebagai berikut :

- (1) Wawancara, yaitu pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab secara langsung dengan pimpinan, karyawan dan orang - orang yang berwenang pada penelitian ini.
- (2) Dokumentasi, dimana pengumpulan data dengan cara melihat dan catatan- catatan yang terdapat di perusahaan.
- (3) Observasi, merupakan pengumpulan data dengan cara mengamati secara langsung keadaan yang sebenarnya di perusahaan tersebut.
- (4) Teknik Analisa Data.

Sesuai dengan tujuan penelitian, maka dalam skripsi ini nantinya data diolah dari hasil riset lapangan dengan menggunakan teori yang penulis peroleh melalui studi kepustakaan dan dianalisa secara kualitatif. Dengan menggunakan metode tersebut diharapkan penyusunan skripsi ini sesuai dengan yang diinginkan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan informasi yang penulis dapatkan pada PT. Prima Distribusi Banjarmasin terdapat beberapa masalah yang muncul dalam penelitian ini yang antara lain sebagai berikut :

1) Turunnya Tingkat Volume Penjualan

Salah satu indikasi turunnya kinerja karyawan pada PT. Prima Distribusi Banjarmasin adalah dengan tergambarkannya pada tingkat volume penjualan yang terjadi pada beberapa bulan terakhir, di mana berdasarkan catatan perusahaan selalu cenderung menurun. Turunnya volume penjualan ini dapat diukur dengan perbandingan dengan waktu-waktu sebelumnya.

PT. Prima Distribusi Banjarmasin cenderung mengalami penurunan, hal ini disebabkan karena kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan baik berupa motivasi material dan in-material. Dalam hal motivasi berupa material adanya kesenjangan berupa perusahaan belum memberikan gaji, insentif dan tunjangan lainnya masih rendah..



Dan di sisi motivasi in-material perusahaan belum memberikan promosi jabatan, jaminan sosial, jaminan kesehatan dan penempatan kerja yang masih belum sesuai. Dua hal ini menyebabkan terjadinya penurunan penjualan pada PT. Prima Distribusi Banjarmasin. Kinerja Karyawan yang menurun ini terjadi karena faktor kemalasan, penundaan kerja dan sebagainya dari para karyawan bagian penjualan atau *sales*. Untuk dapat mengetahui rendahnya tingkat Kinerja karyawan, dapat dilihat pada tabel volume penjualan berikut

TABEL 2

**DATA PENJUALAN PRODUK PT. PRIMA DISTRIBUSI
BANJARMASIN**

No.	P r o d u k	Hasil Penjualan			Perkembangan			
		Des'2020 (1)	Jan'2021 (2)	Peb'2022 (3)	Unit (4)	% (5)	Unit (6)	% (7)
1	<i>Pembalut</i>	2.500	2.420	2.362	- 80	- 3,2	- 58	- 2,4
2	<i>Popok</i>	2.050	1.900	1.420	- 150	- 7,3	- 480	- 25,5
3	<i>Sabun muka</i>	1.984	1.817	1.650	- 172	- 8,6	- 167	-4,2
4	<i>Sabun Mandi</i>	2.300	2.227	2.150	- 73	- 3,1	- 77	-3,4
5	<i>Kerupuk Udang</i>	1.500	1.320	1.175	- 180	- 12	- 145	-10,9
6	<i>Snack Kentang</i>	1.860	1.745	1.600	- 115	- 6,2	- 145	-8,3

Sumber : PT. Prima Distribusi Banjarmasin

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa rata-rata penjualan beberapa produk pada PT. Prima Distribusi Banjarmasin mengalami penurunan penjualan. Penurunan yang terjadi secara garis besar dapat diprosentasikan bahwa produk *Pembalut* pada bulan Desember tahun 2020 ke Januari 2021 penurunannya sebesar 80 unit atau 3,2%, bulan Januari 2021 ke Pebruari 2022 penurunannya sebesar 58 unit atau 2,4%, sementara produk *Popok* penurunannya pada bulan Desember 2020 ke bulan Pebruari 2022 sebesar 172 unit atau 8,6%, bulan Januari 2021 ke Pebruari 2022 penurunannya sebesar 167 unit atau 9,2%, sementara produk *Sabun muka* bulan Desember 2020 ke Januari 2021 penurunannya sebesar 73 unit atau 3,1%, bulan Januari 2021 ke Pebruari 2022 penurunannya sebesar 73 unit atau



3,1, *Sabun Mandi* bulan Januari 2021 ke Pebruari 2022 penurunannya sebesar 77 unit atau 3,4%, sementara produk *Kerupuk udang* bulan Desember 2020 ke Januari 2021 penurunannya sebesar 180 unit atau 12%, sementara produk *Snack kentang* pada bulan Desember 2020 ke Januari 2021 penurunannya sebesar 115 unit atau 6,2%, bulan Januari 2021 ke Pebruari 2022 penurunannya sebesar 145 unit atau 8,3%.

2) Daftar Hadir (Absensi)

Absensi merupakan barometer motivasi bagi seorang karyawan dalam upaya meningkatkan Kinerja Karyawan pada sebuah perusahaan, tidak terkecuali PT. Prima Distribusi Banjarmasin yang beberapa bulan terakhir mengalami kenaikan tingkat kemangkiran yang lumayan tinggi dan hal ini sangat merugikan pihak perusahaan. Absensi tidak hanya untuk mengetahui kehadiran para karyawan, tetapi juga dapat mengetahui tingkat kedisiplinan para karyawan.

Berdasarkan data yang diperoleh pada pihak manajemen PT. Prima Distribusi Banjarmasin, ditemukan fakta bahwa tingkat kemangkiran karyawan pada perusahaan yang bersangkutan semakin hari cenderung semakin tinggi. Hal ini barangkali berkaitan sekali dengan tingkat kejenuhan karyawan terhadap pekerjaannya, yang otomatis akan menurunkan Kinerja Karyawannya.

Tingkat absensi yang tinggi sebenarnya merupakan salah satu indikasi turunnya motivasi kerja karyawan yang disebabkan oleh beberapa faktor yang tidak dapat disepelekan oleh pihak manajemen perusahaan. Tingkat kemangkiran yang dilakukan para karyawan dengan berbagai alasan yang tampak seperti dibuat-buat saja, seperti sakit, alasan pribadi (karena keluarga dan lain-lain) dan tidak hadir tanpa seizin pimpinan.

Berikut di bawah ini adalah tabel tingkat kemangkiran yang terjadi pada beberapa bulan terakhir.

TABEL 3
TINGKAT KEMANGKIRAN KARYAWAN PT. PRIMA DISTRIBUSI BANJARMASIN

Bulan (1)	Jumlah Karyawan (2)	Hari Absensi dalam sebulan (3)	Hari Kerja dalam sebulan (4)	Jumlah Hari Kerja bulan (5= 4 x 2)	Prosentase per Absensi (6= 3 : 5)x100
Januari	26	12	25	650	1,84 %
Pebruari	26	13	25	650	2 %
Maret	26	14	25	650	2,15 %
April	26	18	25	650	2,76 %
Mei	26	19	25	650	2,92 %
Juni	26	22	25	650	3,38 %
Juli	26	20	25	650	3,0 %



Agustus	26	24	25	650	3,69 %
September	26	26	25	650	4 %
Oktober	26	28	25	650	4,39 %
Nopember	26	30	25	650	4,61 %
Desember	26	31	25	650	4,76 %

Sumber : PT. Prima Distribusi Banjarmasin

Berdasarkan tabel di atas, tingkat kemangkiran karyawan paling rendah sebesar 1,84% dan yang paling tinggi sebesar 4,76%. Pada bulan Januari sampai dengan bulan Juni tahun 2021 tingkat basensi mengalami kenaikan, selanjutnya menurun pada bulan Juli tahun 2021 dan kemudian pada bulan Agustus sampai dengan bulan Desember 2022 terjadi kenaikan lagi.

3) Tingkat Perpindahan Karyawan

Kondisi dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman tentunya akan membuat betah karyawan untuk bekerja. Hal ini perlu diciptakan sehingga akan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Tetapi berdasarkan pemantauan sementara pada PT. Prima Distribusi Banjarmasin, kondisi dan lingkungan kerja masih belum terasa aman dan nyaman, karena penyusunan operasional yang masih belum tertata dengan baik dan benar.

Selain itu juga tidak adanya peraturan yang mengikat para karyawan untuk lebih menjaga kebersihan dan kenyamanan ruang lingkup PT. Prima Distribusi Banjarmasin. Semua kondisi ini akan berpengaruh terhadap betah atau tidaknya karyawan bekerja pada perusahaan tersebut.

Bila dalam suatu perusahaan terjadi tingkat keluar masuknya karyawan mengalami suatu peningkatan dari sebelumnya, maka sebetulnya hal ini merupakan indikasi turunnya motivasi kerja. Peningkatan keluar masuk karyawan tersebut terutama disebabkan ketidaksenangan mereka untuk bekerja pada PT. Prima Distribusi Banjarmasin sehingga untuk itu mereka berusaha mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih sesuai.

Keluar masuknya karyawan yang cukup tinggi akan merugikan perusahaan, karena perusahaan akan kehilangan karyawan yang sudah mempunyai pengalaman kerja yang relatif lama.

Sekarang ini jumlah penawaran tenaga kerja lebih besar dari jumlah permintaan tenaga kerja, sehingga untuk mencari tenaga kerja pengganti akan lebih mudah karena masih banyaknya orang yang ingin bekerja, terlebih karyawan yang masuk sudah cukup terampil dan berpengalaman di bidangnya masing-masing.

Sebaliknya keluar masuknya karyawan akan merugikan bagi PT Prima Distribusi Banjarmasin apabila untuk memperoleh karyawan yang sebanding atau lebih dari yang dulu mengalami suatu kesulitan.

Untuk itu perusahaan harus berkorban biaya maupun tenaga untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kriteria yang ditentukan untuk memangku suatu pekerjaan sesuai bidang yang dibutuhkan. Dengan kata lain, keluar masuknya karyawan akan merugikan perusahaan.



Peneliti membagikan kuesioner kepada para karyawan pada Bagian Penjualan yang berjumlah 10 orang dan jumlah pertanyaan sebanyak lima pertanyaan, yaitu sebagai berikut :

(1) Besarnya bonus penjualan yang diterima selama bekerja apakah sudah mencukupi atau belum?

Total jawaban *Ya* sebanyak 30% dan jawaban *Tidak* sebanyak 70%.

(2) Pernahkah mendapatkan upah tambahan selama bekerja?

Total jawaban *Ya* sebanyak 20% dan jawaban *Tidak* sebanyak 80%.

(3) Pernahkah dalam masa bekerja pihak perusahaan mempromosikan jabatan?

Total jawaban *Ya* sebanyak 30% dan jawaban *Tidak* sebanyak 70%.

4) Sudahkah pihak perusahaan memberikan penjangaan kesehatan?

Total jawaban *Ya* sebanyak 40% dan jawaban *Tidak* sebanyak 60%.

(5) Sudahkah pihak perusahaan menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan?

Total jawaban *Ya* sebanyak 30% dan jawaban *Tidak* sebanyak 70%.

TABEL 4

PROSENTASE SKOR JAWABAN RESPONDEN PT. PRIMA DISTRIBUSI BANJARMASIN

No	Total Jawaban per Orang		Prosentase (%)	
	<i>Ya</i>	<i>Tidak</i>	<i>Ya</i>	<i>Tidak</i>
1	3	7	30 %	70 %
2	2	8	20 %	80 %
3	3	7	30 %	70 %
4	4	6	40 %	60 %
5	3	7	30 %	70

Sumber : Data diolah kembali

Pembahasan

1) Analisis Kebijakan Motivasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan

Berdasarkan data penelitian yang penulis peroleh di lapangan, yakni pada PT . Prima Distribusi Banjarmasin bahwa terjadi penurunan motivasi kerja karyawan yang berakibat menurunnya Kinerja karyawan, khususnya pada Bagian Penjualan / *Sales*.

Pemberian motivasi kerja karyawan pada PT. Prima Distribusi Banjarmasin dari data yang penulis lakukan adalah disebabkan tidak terpenuhinya indikator-indikator yang bisa menggerakkan dan membangkitkan motivasi kerja karyawan seperti yang dipaparkan oleh Manullang sebagai berikut :

(1) Motivasi Material Insentif, segala daya pendorong yang dapat dimulai dengan uang atau barang, yaitu memberikan bonus dan upah tambahan.

- (2) Motivasi Non Material Insentif, semua jenis mendorong yang tidak dapat dinilai dengan uang atau barang, yaitu promosi jabatan dan peninjauan kesehatan dan kondisi perusahaan yang menyenangkan.

2) Pemberian Motivasi Yang Disarankan

Setiap perusahaan memerlukan Kinerja karyawannya yang tinggi agar dapat mencapai tujuan yang ingin diraih, untuk itu diperlukan upaya dari pihak perusahaan agar dapat meningkatkan motivasi kerja karyawannya. Hal ini disebabkan karyawan sebagai salah satu elemen penting dan sebagai salah satu faktor yang diperlukan dalam sebuah perusahaan.

Berdasarkan hemat penulis ada beberapa indikator motivasi kerja pada PT. Prima Distribusi Banjarmasin yang perlu dilakukan dalam meningkatkan motivasi kerja, yaitu :

(1) Pemberian Bonus

Bonus penjualan yang diberikan akan sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja seorang karyawan, makin besar bonus yang diberikan maka makin besar pula motivasi kerja para *sales* atau Bagian Penjualan untuk menjual barangnya sebanyak mungkin. Perlu adanya keterbukaan dari pihak manajemen perusahaan mengenai bonus penjualan yang diberikan kepada para *sales* atau Bagian Penjualan. Apabila karyawan yang bersangkutan dapat menjual barang sesuai dengan target penjualan yang telah ditetapkan pihak perusahaan tentu akan memunculkan motivasi bagi *sales* dan menjadi catatan bagi perusahaan bahwa para *sales* merupakan ujung tombak perusahaan dalam meningkatkan omset penjualan yang selama ini cenderung menurun.

(2) Pemberian Upah Tambahan

Jumlah gaji yang diberikan akan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja seseorang. Namun selain gaji yang berpengaruh, upah tambahan juga sangat berperan karena di luar jam kerja yang sudah ditetapkan oleh pihak perusahaan.

(3) Promosi Jabatan

Setiap perusahaan yang didirikan tentunya memiliki tujuan yang pada umumnya untuk memperoleh laba yang sebesar-besarnya. Begitu juga dengan karyawan yang bekerja memiliki tujuan selain untuk memperoleh penghasilan untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan ada juga yang mempunyai tujuan untuk menduduki jabatan tertentu sehingga meningkatkan status sosialnya.

Merupakan sebuah kewajaran apabila seorang karyawan yang berprestasi dan memiliki kemampuan ditempatkan pada posisi yang lebih tinggi secara psikologis ini akan mempengaruhi dan sekaligus karyawan lain untuk meningkatkan Kinerja Karyawan dan untuk mencapai posisi tertentu.

(4) Peninjauan Kesehatan

Selain kebutuhan materil yang berwujud gaji, atau bonus, karyawan juga memerlukan kebutuhan peninjauan kesehatan. Karyawan juga



manusia yang sewaktu-waktu mereka juga akan jatuh sakit, maka salah satu kewajiban dari pihak manajemen perusahaan adalah dengan menyediakan sebuah tempat kesehatan akan jaminan kesehatan kepada para karyawannya.

(5) Kondisi Perusahaan yang Menyenangkan

Kondisi perusahaan yang menyenangkan yang baik dan nyaman akan tercipta apabila karyawan termotivasi dalam bekerja. Dengan demikian akan menimbulkan adanya rasa kebersamaan, tenggang rasa, ikut memiliki dan tanggung jawab serta mawas diri para karyawan maupun dari pimpinan PT. Prima Distribusi Banjarmasin.

Dengan demikian masing-masing karyawan akan memberikan penghormatan secara nyata sebagai asset perusahaan yang menganut asa *simbiosis* atau saling menguntungkan.

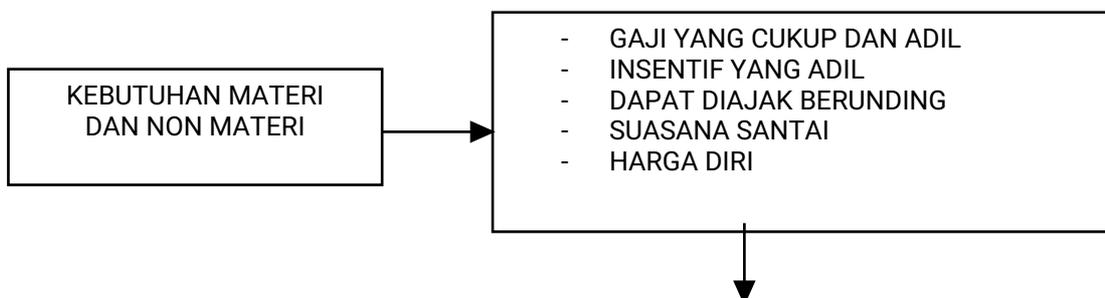
Turunnya Kinerja Karyawan adalah disebabkan karena adanya ketidakpuasan dari para karyawan. Dengan ketidakpuasan tersebut akan menimbulkan kurang bahagia bagi karyawan, yang sangat dapat menimbulkan Kinerja Karyawan yang menurun.

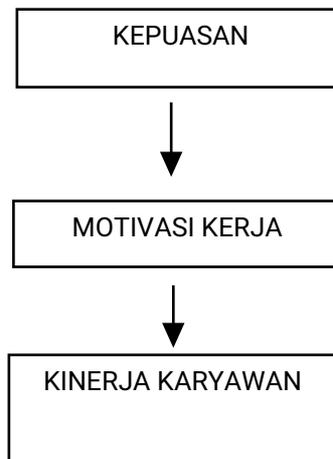
Berdasarkan data ini, maka nampak jelas bahwa pada umumnya karyawan mengharapkan pemberian bonus, upah tambahan, promosi jabatan, penjangaan kesehatan dan kondisi perusahaan yang menyenangkan.

Guna mengatasi masalah ini maka pihak pimpinan perusahaan PT Prima Distribusi Banjarmasin harus bisa mengkoordinir akan semua keluhan para karyawannya atau Bagian Penjualan, hal ini dikarenakan sangat berguna dalam hal meningkatkan Kinerja karyawan, serta sebagai salah satu *solusi* dalam mengatasi yang menjadi keluhan karyawan, khususnya pada Bagian Penjualan.

Untuk lebih jelasnya cara meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan dapat dilihat pada bagan 5 berikut ini :

BAGAN 6
CARA MENINGKATKAN MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN





Sumber : Perusahaan PT. Prima Distribusi Banjarmasin

Dimana telah dijelaskan bahwa motivasi dan kinerja karyawan yang tinggi maka perusahaan akan banyak mendapatkan keuntungan. Namun bilamana motivasi dan kinerja karyawan turun berarti perusahaan tersebut akan mengalami kerugian.

Indikasi turunnya motivasi dan kinerja karyawan ini penting untuk diketahui oleh setiap perusahaan karena dengan pengetahuan tertentu indikasi ini akan dapat diketahui sebab turunnya motivasi dan kinerja karyawan tersebut, yang nantinya dapat dijelaskan dari bagan 6 di atas yaitu :

Yang pertama kita lihat adalah standar dari kebutuhan materi dan non materi hal ini dimaksud di atas adalah yang mendasari bagaimana cara penyelesaiannya dan penjelasan dari skala yang kedua adalah:

1) Gaji yang cukup dan adil

Maksudnya adalah banyak sedikitnya gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan mempunyai pengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan, maka perusahaan hendaknya memperhatikan masalah ini. Makin tinggi gaji yang diberikan berarti semakin mencukupi kebutuhan mereka dan sebaliknya gaji yang rendah diberikan kepada karyawan maka akan timbul kecemasan untuk bekerja.

2) Insentif yang adil

Insentif inipun harus dapat dibedakan antara masing-masing karyawan dan yang menjadi dasar pertimbangan yaitu berat atau ringannya tanggungjawab yang diberikan serta kerajinan karyawan yang bekerja atau masuk kerja.

3) Dapat diajak berunding

Maksudnya adalah jika para karyawan dapat diajak berunding, maka kenyataannya mereka akan merasa ikut bertanggungjawab dan merasa dekat serta diperhatikan oleh perusahaan.

4) Suasana santai

Suasana kerja yang rutin atau sibuk sering akan menimbulkan kebosanan bagi pekerja atau karyawan. Untuk menghindari hal seperti ini maka perusahaan harus dapat menciptakan suasana rileks yaitu seperti rekreasi bersama dan pertandingan olahraga.



5) Harga diri

Ini merupakan suatu hal yang sangat penting khususnya pada pihak perusahaan bukan saja perlu memperhatikan harga diri akan tetapi membangkitkan harga diri pekerja.

Maka apabila hal tersebut di atas dapat dilakukan dengan baik dan sejalan maka secara otomatis kepuasan para pekerja akan dapat lebih ditingkatkan secara bersama-sama baik pada pihak pimpinan perusahaan atau dari tenaga kerja itu sendiri.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pada uraian yang ada pada bab-bab terdahulu mengenai peranan perusahaan dalam pengembangan tenaga kerja, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 5.1.1 Terjadi penurunan volume penjualan pada PT. Prima Distribusi Banjarmasin yang disebabkan karena tidak adanya motivasi yang diberikan perusahaan pada karyawan sehingga menyebabkan menurunnya Kinerja karyawan..
- 5.1.2 Turunnya motivasi ini tidak hanya berimbas pada volume penjualan tetapi berakibat pada malasnya karyawan dalam bekerja, hal ini terlihat dari meningkatnya absensi.
- 5.1.3 Tidak adanya motivasi dari pihak manajemen perusahaan membuat jenuh karyawan, sehingga tingkat perpindahan atau keluar masuk pada perusahaan ini relatif tinggi.

Saran

- 5.2.1 Hendaknya manajemen PT. Prima Distribusi Banjarmasin memberikan motivasi terhadap karyawannya baik berupa motivasi yang bersifat material ataupun non material, misalnya gaji, bonus, tunjangan, asuransi, promosi jabatan, persamaan hak dan kewajiban.
- 5.2.2 Menyikapi masalah meningkatnya tingkat absensi, PT. Banjarmasin hendaknya membuat peraturan dan sanksi apabila ada karyawan yang tidak hadir, misalnya : pemotongan gaji atau bonus apabila tidak hadir bekerja.
- 5.2.3 Untuk mengatasi persoalan keluar masuk karyawan, PT. Prima Distribusi Banjarmasin hendaknya membuat kontrak kerja yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dan membuat karyawan memiliki rasa loyalitas yang tinggi.



DAFTAR PUSTAKA

-, **Kamus Besar Bahasa Indonesia**, [Online], Tersedia di <http://bahasa.kemdiknas.go.id/kkbi/index.php>. Diakses 11 November 2017
- Aan Komariah, Djam'an Satori. 2014 *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Fakultas Ekonomi, 2022., Pedoman Penulisan Dan Bimbingan Serta Ujian Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan, Banjarmasin
- Gunawan, Imam. 2016. *Metode Penelitian Kualitatif Teori Dan Praktik Ed. 1 Cet. 4*, Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hadiyanto. 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prima Distribusi Press.
- Arianto DA. Nugroho. 2013. "Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerjaterhadap Kinerja Tenaga Pengajar". *Jurnal Economia*, Vol. 9, No. 2, Oktober 2013.
- Arikunto, Suharsimi. 2011. *Metode Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Bandung: Rineka Cipta.
- Kusriyanto, Bambang. 2012, *Manajemen SDM: Suatu Teori dan Aplikasinya*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Nawawi, Hadari. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kelima, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, h. 63.
- Sugiyono. 2012, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta
- Thoha, Miftah. 2013, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Jakarta: Prima Distribusi.
- Winardi, J. 2016, *Manajemen Perubahan*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yulianti, Tutik. 2015, "Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru SMA Negeri di Balikpapan", *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Akutansi dan Keuangan: "Pengembangan Pendidikan Akutansi dan keuangan yang Berkelanjutan"*.

