

ANALISIS PERANAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA CENTRAL BATAKO

Roriyanus.A¹, Lamsah², Ervica Zamilah³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjarmasin, 18.31.0698

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

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjarmasin, 1130077601

Email : yanus.rori69@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) mengetahui sejauh mana motivasi yang dilaksanakan dalam upaya meningkatkan semangat kerja karyawan pada Central Batako Banjarmasin, (2) mengetahui kendala apa saja yang dihadapi dalam upaya meningkatkan semangat kerja karyawan pada Central Batako Banjarmasin

Penelitian yang dilakukan dengan menggunakan Metode Deskriptif yang dapat diartikan dengan menggambarkan keadaan subjek atau objek berdasarkan fakta- fakta yang tampak atau apa adanya. Tempat penelitian berlokasi di Jalan Pangeran Hidayatullah. Banua Anyar-Sultan Adam RT. 14 Banjarmasin Timur Kota Banjarmasin 70239

Hasil Penelitian Pada Central Batako Banjarmasin menunjukkan bahwa (1) Memberikan arahan kepada karyawan agar disiplin dan taat terhadap peraturan, memberikan gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan (2) Kurangnya komunikasi sesama karyawan atau karyawan dengan pimpinan menjadi hal yang penting, jika komunikasi kurang akan berakibat karyawan yang kurang bersemangat sehingga hal tersebut berakibat ke produksi yang kurang dan karyawan menjadi tidak disiplin dikarenakan kurangnya komunikasi tersebut.

Kata Kunci : Motivasi, Semangat Kerja

ABSTRACT

Roriyanus.A, 2022, Analysis of the Role of Motivation in Increasing Employee Morale at Central Batako Banjarmasin, Supervisor I : Lamsah Supervisor II : Ervica Zamilah

This study aims to examine: (1) determine the extent to which motivation is implemented in an effort to increase employee morale at Central Batako Banjarmasin, (2) find out what obstacles are faced in an effort to increase employee morale at Central Batako Banjarmasin

The research was conducted using a descriptive method which can be interpreted by describing the state of the subject or object based on the facts that appear or are. The research site is located on Jalan Pangeran Hidayatullah. Banua Anyar-Sultan Adam RT. 14 East Banjarmasin Banjarmasin City 70239

The results of the research at Central Batako Banjarmasin showed that (1) Giving direction to employees to be disciplined and obeying the rules, giving salaries that are in accordance with

the work done by employees (2) Lack of communication among employees or employees with the leadership becomes important, if communication less will result in employees who are less enthusiastic so that it results in less production and employees become undisciplined due to the lack of communication.

Keywords: Motivation, Work Spirit

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha yang semakin meningkat selaras dengan peningkatan kondisi perekonomian di Indonesia juga berarti adanya persaingan yang semakin ketat. Sebagian besar, suatu tempat usaha memiliki tujuan yang sama yakni berorientasi untuk mendapatkan sejumlah laba semaksimal mungkin disamping misi-misi yang lainnya. Hal tersebut berkenaan dengan sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik tempat usaha maupun perusahaan pada hakikatnya, sumber daya manusia di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset atau modal paling penting bagi sebuah organisasi atau tempat usaha.

Berdasarkan survei peneliti di Central Batako Banjarmasin terdapat permasalahan kurangnya bonus ataupun jenjang karir bagi karyawan menyebabkan karyawan menjadi malas bekerja sehingga berpengaruh ke tingkat produksi. Peranan dan Pentingnya Produktivitas kerja mencakup banyak hal, dimulai dari produktivitas tenaga kerja, produktivitas organisasi, produktivitas modal, produktivitas pemasaran, produktivitas produksi, produktivitas keuangan dan produktivitas produk. Dewasa ini, umumnya tempat usaha terbentur pada banyak kendala dalam upaya peningkatan produktivitas kerja sehingga memerlukan suatu pendekatan khusus yang dapat meningkatkan produktivitas kerja, terutama dari karyawan tempat usaha itu sendiri. Meningkatkan produktivitas berarti bekerja lebih giat dan cepat, meningkatkan mutu barang, kerja dan hidup.

Seorang pemimpin atau manajer suatu tempat usaha pasti menginginkan supaya karyawan dapat menjalankan pekerjaan dengan baik. Begitu pula sebaliknya, seorang karyawan akan bekerja dengan baik dan benar apabila kebutuhannya terpenuhi secara layak, atau bisa dikatakan bila imbalan yang diberikan oleh tempat usaha sesuai dengan apa yang telah di kerjakannya, dalam hal ini akan tercapai kepuasan kerja, begitu pula sebaliknya jika kepuasan tidak tercapai, maka semangat kerja dapat menurun. Pada dasarnya kepuasan kerja adalah suatu hal yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkatan kepuasan yang berbeda – beda sesuai dengan sistem yang berlaku pada dirinya.

Masalah semangat kerja tidak timbul begitu saja, akan tetapi dapat timbul karena adanya motivasi dan bila karyawan sudah merasa termotivasi dengan apa yang diberikan oleh tempat usaha maka dalam dirinya akan timbul dorongan untuk melakukan tindakan yang diarahkan untuk mencapai kepuasan kerja dan bila kepuasan kerja telah tercapai maka semangat kerja akan meningkat. Biasanya uang adalah perangsang yang sering digunakan sebagai alat untuk memberikan motivasi, namun uang bukan merupakan sarana satu – satunya untuk memotivasi suatu karyawan, akan tetapi bisa lebih dari itu, seperti dengan memberikan penghargaan berupa sertifikat atau kenaikan pangkat kepada karyawan berprestasi atau dapat saja pemimpin mengadakan rekreasi tahunan sebagai kegiatan refreasing. Ini semua dapat dilakukan supaya dapat memberikan motivasi kepada karyawan.

Mengingat pentingnya motivasi di dalam Central Batako Banjarmasin maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah motivasi karyawan dalam bekerja adalah melakukan usaha untuk memotivasi para karyawan pada central batako banjarmasin melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijaksanaan central batako banjarmasin. Sehingga semangat kerja karyawan dalam bekerja dapat tetap terjaga.

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan Metode Deskriptif, dapat diartikan sebagai prosedur pemecah masalah yang diselidiki dengan menggambarkan keadaan subjek atau objek dalam penelitian dapat berupa orang, Lembaga, masyarakat dan yang lainnya yang pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau apa adanya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi Kerja Karyawan Yang Selama Ini Dilakukan Pada Central Batako Banjarmasin Untuk Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan.

1) Tingkat Kebutuhan Hidup yang diterima Karyawan.

Berdasarkan indikator motivasi bahwa tingkat kebutuhan hidup pegawai sudah baik tetapi belum maksimal, dapat dilihat dari pernyataan informan bahwa gaji pegawai sesuai dengan pekerjaan pegawai, tetapi berlanjut dengan jumlah pelanggan yang diperoleh.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan 1 yaitu :

“Untuk saya pribadi tentang tingkat kebutuhan hidup saya rasa lumayan tercukupi karena Central Batako memberikan gaji/upah yang sudah standar”

2) Tingkat Persamaan Karyawan di mata Pimpinan.

Berdasarkan Indikator Motivasi tentang Selama ini sudah cukup baik berdasarkan apa yang dilihat pimpinan sebagai indikator insentif tingkat kesetaraan pegawai, terbukti dari pernyataan informan bahwa pimpinan Batako Tengah Banjarmasin tidak pernah diskriminatif dalam memperlakukan pegawai tanpa memandang jabatan. Tinggi dan rendah, pemimpin selalu bertindak adil.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan 2 yaitu :

“Saya sebagai karyawan merasa nyaman karena pimpinan kami tidak pernah

membedakan kami yang punya status jabatan lebih tinggi atau rendah”.

3) Tingkat Perlakuan dan Kesopanan Pemimpin terhadap Karyawannya.

Berdasarkan Indikator Motivasi tentang tingkat perlakuan dan kesopanan pemimpin. Hal ini cukup baik sesuai dengan indikator motivasi perlakuan dan tingkat kesopanan pimpinan terhadap karyawan, terbukti dari pernyataan informan bahwa pimpinan Batako Banjarmasin Tengah memperlakukan karyawan dengan sangat baik dan sopan sehingga tercipta lingkungan kerja yang nyaman. Suasana.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan 3 yaitu :

“Iya seperti yang saya katakan sebelumnya pimpinan disini memperlakukan karyawan dengan baik beliau juga sopan sekaligus tegas”.

PENUTUP

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada central batako banjarmasin. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian yang dilakukan di Central Batako Banjarmasin Tengah menunjukkan bahwa motivasi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan selama ini masih kurang optimal, hal ini terlihat dari tidak tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, karena disebabkan oleh karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya saat ini. motivasi Ya, taraf hidup yang perlu diterima melalui indikator motivasi, tingkat kesetaraan pegawai di mata pimpinan, tingkat perlakuan dan kesopanan pimpinan terhadap pegawai, dan tingkat dukungan pimpinan terhadap diri pegawai. -pengembangan, yang dibuktikan dengan wawancara dan observasi kepada beberapa karyawan.

2. Hal yang seharusnya dilakukan pada Central Batako Banjarmasin untuk meningkatkan semangat kerja karyawan melalui motivasi kerja adalah dengan lebih memperhatikan lagi apa saja kebutuhan karyawan, kesejahteraan karyawannya, Pimpinan harus lebih menumbuhkan suasana kekeluargaan yang nyaman dalam lingkup pekerjaan, Pimpinan harus memberikan dukungan kepada karyawan untuk mengembangkan diri, serta pimpinan harus mampu mengendalikan Karyawan agar selalu menaati peraturan yang berlaku di Central Batako Banjarmasin dan bekerja sesuai dengan rencana yang dimiliki oleh manajemen tempat usaha.

Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dikemukakan beberapa saran dalam rangka meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan Central Batako Banjarmasin :

1. Kepada Pimpinan Central Batako Banjarmasin hendaknya lebih peduli dan lebih memperhatikan kesejahteraan karyawannya lagi, jangan hanya karyawan yg dituntut buat bisa menaruh kinerjanya yg maksimal dan loyalitasnya terhadap Central Batako namun pemimpin juga diminta lebih aktif melakukan pendekatan pada karyawannya selagi hal tersebut tidak merugikan Central Batako ataupun bertentangan menggunakan kebijakan yang ada, lantaran tujuan bisa tercapai, bila Motivasi kerja semangat & gairah kerja para karyawannya semakin tinggi sebagai akibatnya diperlukan bisa membantu menjadi bahan perbandingan,
2. Kepada karyawan, sebaiknya karyawan harus bisa berperan lebih aktif dalam tempat usaha. karyawan harusnya bisa menyadari bahwa karyawan salah satu bagian penting dalam mencapai hasil tujuan bersama. Membangun suatu komunikasi yang baik antara pimpinan dengan karyawan, Karyawan tidak hanya semata menuntut hak tetapi juga harus seimbang dengan kewajibannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andjarwati, T. (April 2015). Motivasi dari sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. April 2015, Vol. 1 No.1. hal. 45-54, 47.*
- Dadang Aris Subiantoro1, W. U. (2019). ANALISIS SEMANGAT KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI SEKERTARIAT DAERAH KABUPATEN BOJONEGORO. JMM Online Vol. 3No.4 April (2019), 424-437*
- Edison, 2017, "Indikator motivasi", Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BPBD Kabupaten Lumajang, Jawa Timur.*
- Hasibuan, 2015, Pengertian MSDM, Analissi Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syari'ah, Semarang, Jawa Tengah.*
- Sedarmayanti, 2017, Pemeliharaan Manajemen Sumber Daya Manusia yang ada di PT. Infomedia Solusi Humanika, Jakarta.*
- Sari1), y. k (1, September2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Balai Diklat Keuangan Palembang. Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, 5*
- Tangkilisan, 2015:178, Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap kinerja di PT. Industri Sandang Nusantara, Semarang Jawa Tengah.*
- Utamajaya1, I. D. (2015). PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI, SERTA LINGKUNGAN. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 6, 2015: 1504-1524, 1504-1524*