

**ANALISIS MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN PADA PT. TIGA GENERASI BERDIKARI**

AMALIA AYU PUSPITA

Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad AL Banjari (UNISKA)
BANJARMASIN
adprt2@gmail.com / 082250935668

ABSTRAK

Amalia Ayu Puspita, 2021, Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Tiga Generasi Berdikari Balikpapan, Pembimbing I : Dr.Dwi Wahyu Artiningsih, SE.MM, Pembimbing II : Teguh Wicaksono, S.Kom, MM

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : Motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan PT. Tiga Generasi Bedikari. Rancangan penelitian ini adalah penelitian kualitatif dan merupakan penelitian deskriptif menggunakan wawancara kepada beberapa pekerja. Hasil dari penelitian ini yaitu, motivasi sangat penting bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Tiga Generasi Berdikari. Hasil yang telah di teliti ialah bahagia dan antusias bagi karyawan yang ada karena perusahaan telah mensejahterakan karyawan. Dengan demikian tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai.

Kata Kunci : Motivasi kerja meningkatkan Kinerja

ABSTRACT

Amalia Ayu Puspita, 2021, Analysis Of Work Motivation In Improving Employee Performance at PT. Tiga Generasi Berdikari Balikpapan, Mentor I : Dr.Dwi Wahyu Artiningsih, SE.MM, Mentor II : Teguh Wicaksono, S.Kom, MM

This study aims to test: Work motivation is able to improve the performance of employees of PT. Three Generations of Berdikari. This research design is a qualitative research and is a descriptive study using interviews. The results of this study, namely, motivation is very important for employees in improving employee performance at PT. Three Independent Generations. The results that have been researched are happy and enthusiastic for existing employees because the company has made employees prosperous. Thus the company's goals will be more easily achieved.

Keywords: Work motivation improves performance

LATAR BELAKANG

Perusahaan adalah tempat di mana terjadinya kegiatan produksi sebuah barang atau jasa. Dalam sebuah perusahaan, semua faktor berkumpul mulai dari tenaga kerja, modal, sumber daya alam, dan kewirausahaan. Definisi lainnya, perusahaan merupakan suatu lembaga atau organisasi yang menyediakan barang atau jasa untuk dijual ke masyarakat dengan tujuan meraih laba atau keuntungan.

Setiap perusahaan berdiri pasti mempunyai suatu tujuan dan untuk mencapai tujuan akan sulit untuk dicapai jika para karyawan tidak mau menggali potensi yang ada dalam diri sendiri, guna menggali potensi adalah agar karyawan bisa bekerja semaksimal mungkin. Dan pastinya dalam perusahaan harus ada faktor pendukung salah satu faktor

pendukungnya yaitu Sumber daya manusia atau karyawan. Perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia yang ada ini dengan cara menyatukan persepsi dari masing-masing karyawan dan pimpinan perusahaan agar mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan.

PT. Tiga Generasi Berdikari adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa dan perusahaan ini bergerak dalam bidang Landscaping, General Maintenance, dan Labour supply. Proses seleksi sumber daya manusia juga termasuk dalam hal yang dilakukan di perusahaan, karena ini adalah salah satu cara menentukan kontribusi yang dimiliki dan yang akan dilakukan oleh karyawan tersebut kepada perusahaan. Sumber daya manusia sangat diperlukan dalam pengelolaan suatu perusahaan, terutama dalam mengatur, mengelola, dan mengurus sumber daya manusia yang ada untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Perusahaan akan dapat berjalan dengan baik dan efektif apabila terdapat manajemen sumber daya manusia yang mengoperasikan.

Dalam rangka meningkatkan kinerja yang efektif ada beberapa langkah yang dapat dilakukan PT. Tiga Generasi Berdikari, yaitu:

- 1) Memberikan reward kepada karyawan terbaik.
- 2) Melakukan penilaian kerja secara berkala.
- 3) Memberi masukan dan motivasi yang membangun agar karyawan lebih mengerti saat sedang merasa bingung mengenai hal yang dianggapnya sulit.

Kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu peramcanaan strategis suatu organisasi (Moehariono, 2012:95). Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni

perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Menurut Kasmir (2019:189) Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain yaitu: Kemampuan dan Keahlian, Pengetahuan, Rancangan Kerja, Kepribadian, Motivasi, Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Loyalitas, Komitmen dan Disiplin Kerja.

Seperti yang kita ketahui pentingnya mengambil keputusan dalam berbagai tindakan maka dari itu dalam meningkatkan kinerja yang maksimal karyawan membutuhkan motivasi yang lebih agar mencapai sebuah tujuan. Pentingnya motivasi dalam lingkungan karyawan akan membangun suasana kerja yang positif, efektif, sejahtera dan saling percaya di kalangan karyawan.

Motivasi kerja salah satu hal yang penting dalam mendorong agar bersemangat dalam bekerja, Menurut Sutrisno (2017:109) Motivasi adalah suatu factor yang mendorong seseorang.

Menurut peneliti banyak masalah yang diabaikan karena kurangnya motivasi dalam perusahaan sehingga berkurangnya performa kinerja karyawan, berikut beberapa tanda karyawan mulai kehilangan motivasi :

- 1.) Karyawan mulai mengasingkan diri.
- 2.) Berhenti terlibat dalam urusan pekerjaan individu atau team work.
- 3.) Sering terlambat.
- 4.) Terlalu banyak izin.
- 5.) Tidak mau mengambil tugas baru setelah berakhirnya tugas yang ada.

Cara mengatasi agar Kinerja Karyawan pada PT. Tiga Generasi Berdikari meningkat sangat penting untuk diadakannya Motivasi kerja, Mendengarkan pendapat satu sama lain, Menciptakan hubungan sosial yang

baik dan interaksi yang positif, Pemberian apresiasi pada karyawan atau reward juga perlu dilakukan sebagai cara meningkatkan motivasi kerja, Membuat kebijakan yang mengatur absen karyawan harus diperjelas hal ini penting bagi suatu perusahaan untuk mengatur absen karyawan yang ada, Memberi dukungan kepada karyawan yang sedang tertimpa masalah akan membuat karyawan merasa lebih baik dan merasa nyaman berada di lingkungan tempat kerja, Jika memang banyak karyawan yang sering izin tidak masuk kerja karena alasan stres berarti perusahaan harus berusaha memperbaiki faktor-faktor di tempat kerja yang dapat menyebabkan masalah tersebut.

Menurut peneliti mengapa motivasi sangat penting untuk karyawan yang ada karena karyawan yang termotivasi pasti bertanggung jawab secara efektif dan efisien dalam pekerjaan yang sedang dilakukan serta motivasi mendorong semangat kerja bagi karyawan agar melakukan pekerjaan lebih baik lagi. Misalnya ciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan adakan program-program yang mendorong kesehatan fisik dan mental karyawan. Agar karyawan tetap mau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bakat yang dimilikinya dan hal yang terpenting bukan hanya asal dan mau mengerjakan tetapi harus sesuai dengan bakat yang dimiliki dan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas mengenai analisis motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Tiga Generasi Berdikari disimpulkan bahwa motivasi kerja sangatlah penting bagi karyawan untuk menunjang kinerja para karyawan jika kinerja memuaskan maka citra perusahaan akan meningkat. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Tiga Generasi Berdikari”**

METODE PENELITIAN

1. JENIS PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Deskriptif Kualitatif untuk melihat persepsi karyawan agar sesuai dengan variabel yang diteliti yaitu Motivasi dan Kinerja Karyawan di PT. Tiga Generasi Berdikari.

Penelitian deskriptif kualitatif bertujuan untuk menggambarkan, melukiskan, menerangkan, menjelaskan dan menjawab secara lebih rinci permasalahan yang akan diteliti dengan mempelajari semaksimal mungkin seorang individu, suatu kelompok atau suatu kejadian. Dalam penelitian kualitatif manusia merupakan subyek penelitian dan hasil penulisannya berupa kata-kata atau pernyataan yang sesuai dengan keadaan sebenarnya.

2. LOKASI, WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN

Adapun waktu dilaksanakannya penelitian ini pada 11 November 2021-23 Desember 2021 saat jam kerja yaitu pada jam 08.00-11.00 setelah itu dilanjutkan lagi jam 13.00-16.00 . Tempat lokasi penelitian ini dilakukan di Kota Balikpapan pada PT. Tiga Generasi Berdikari. Lokasi kegiatan perusahaan ini berada di Pasir Ridge Pertamina Remote Area. Balikpapan, Kalimantan Timur, Indonesia.

3. TEKNIK MENENTUKAN INFORMAN

Menurut beberapa sumber yang peneliti baca, teknik penentuan informan menunjukkan bahwa penentuan dalam jumlah informan sifatnya bebas dalam artian peneliti dapat menentukan jumlah informan yang akan

di wawancara dalam penelitian. Hal ini sangatlah penting dalam suatu penelitian dikarenakan bertujuan untuk mengetahui sikap pekerja, jika pekerja tidak kooperatif dalam wawancara peneliti dapat mengganti informan dan peneliti dapat mengurangi informan jika merasa informasi yang di dapat sudah cukup

Berikut adalah daftar tabel Nama, Usia, Jenis Kelamin, Agama, Status Perkawinan dan Pendidikan informan :

Daftar Tabel Informan

No	Nama	Usia	Jenis Kelamin	Agama	Status Perkawinan	Pend.
1	Febriyanto	27	Laki-laki	Kristen	Belum Menikah	SMK
2	Hendra Bagus	31	Laki-laki	Islam	Menikah	SMA
3	Wilson	24	Laki-laki	Kristen	Belum Menikah	SMA

Gambar Tabel 1.6.1

4. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan menggunakan cara wawancara. Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan secara langsung dengan cara tatap muka memberi beberapa pertanyaan kepada karyawan yang ada untuk di jawab.

5. TEKNIK ANALISIS DATA

Teknik Analisis Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Analisis Deskriptif ialah Metode statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. (Sugiyono, 2012:147)
- 2) Analisis Kualitatif ialah Jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang tidak dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau dengan cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). (Muslimin, 2016)
- 3) Analisis Deskriptif Kualitatif ialah Metode yang digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan fenomena-fenomena yang ada. Baik bersifat alamiah maupun rekayasa manusia yang lebih memperhatikan mengenai karakteristik, kualitas, keterkaitan antar kegiatan. (Sukmadinata, 2017:73)

Dan model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Analisis Deskriptif Kualitatif, yaitu data yang di analisis menjadi secara singkat dari suatu penelitian yang telah dilakukan di perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini yang menjadi informan bagi peneliti adalah karyawan PT. Tiga Generasi Berdikari yang berjumlah 3 orang, Berikut data diri informan yang ada :

- 1) Informan pertama adalah Febriyanto, umur 27 Tahun, Jabatan karyawan di PT. Tiga Generasi Berdikari. Berdasarkan hasil dari wawancara yang peneliti lakukan dengan informan pertama peneliti bertanya tentang Motivasi kerja.

- 2) Informan kedua adalah Hendra umur 31 Tahun, Jabatan karyawan di PT. Tiga Generasi Berdikari. Berdasarkan hasil dari wawancara yang peneliti lakukan dengan informan kedua peneliti bertanya tentang Motivasi pada Kinerja karyawan.
- 3) Informan ketiga adalah Wilson umur 24 Tahun, Jabatan karyawan di PT. Tiga Generasi Berdikari. Berdasarkan hasil dari wawancara yang peneliti lakukan dengan informan ketiga peneliti bertanya tentang Kinerja karyawan.

Berikut ialah tahap peneliti memaparkan hal yang terpenting dalam sebuah penelitian setelah dilakukannya motivasi kerja agar meningkatkan kinerja pada karyawan PT. Tiga Generasi Berdikari, dan penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kualitatif. Pada penelitian ini peneliti akan menjelaskan, mendeskripsikan dan mengamati fakta berdasarkan yang peneliti temukan di lapangan serta dengan wawancara acak yang peneliti lakukan di lokasi penelitian.

Menurut peneliti ada beberapa langkah yang dilakukan pemimpin PT. Tiga Generasi Berdikari dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja, berikut adalah motivasi yang diambil oleh pemimpin:

1. Menerapkan komunikasi yang baik antara karyawan dan pemimpin, Menurut pemimpin yang ada ini adalah hal yang diutamakan dalam kerja dikarenakan komunikasi yang baik akan menciptakan lingkungan yang baik juga untuk kebersamaan kerjasama dalam tim yang ada. Dan dengan cara ini pemimpin bisa mengetahui keinginan serta keluhan para karyawan yang ada di perusahaan ini. Perusahaan tidak pernah membatasi komunikasi baik dalam waktu bekerja maupun saat istirahat, serta saat libur terkadang komunikasi tetap berjalan lancar di grup Handphone yang di buat oleh perusahaan.
2. Memperhatikan kesejahteraan bagi karyawan, Menurut pemimpin yang ada hal ini adalah hal yang wajib bagi karyawan kesejahteraan. Kesejahteraan

yang di maksud ialah memenuhi insentif karyawan yang sesuai dengan UMK, bonus atas lembur karyawan, dan keselamatan kerja karyawan. Maka dari itu pemimpin yang ada terkadang melakukan training keselamatan kerja bagi karyawan yang ada dan pengarahan tentang pekerjaan baru yang akan dilakukan, gunanya untuk memperhatikan keselamatan karyawan yang ada baik bagi karyawan itu sendiri maupun perusahaan.

3. Mengingat selalu tanggung jawab dan komitmen, Menurut pemimpin dalam hal ini adalah hal wajib bagi karyawan dan harus selalu diingat karena tanggung jawab dan komitmen bukanlah hal yang mudah dan bisa dianggap sepele. Jika karyawan sudah tidak bertanggung jawab dalam pekerjaan yang ada pasti untuk berkomitmen juga tidak akan diterapkan, tanggung jawab dan komitmen bukan hanya tentang pekerjaan tetapi juga dalam hal yang lainnya baik dalam lingkungan perusahaan ataupun diri sendiri. Cara meyakinkan agar karyawan bisa bertanggung jawab dan berkomitmen ialah dengan cara memberi kepercayaan, memberi semangat dan motivasi yang membangun, merangkul karyawan dengan cara berbicara empat mata jika karyawan melakukan kesalahan, dan mengarahkan hal yang berguna untuk dilakukan dalam kegiatan pekerjaan saat berada di perusahaan.
4. Memperhatikan ketepatan waktu, Dalam ini waktu adalah hal yang penting bagi perusahaan, maka dari itu pemimpin selalu memberi motivasi tentang pentingnya waktu yang akan dikerjakan bagi karyawan. Ketepatan waktu dalam bekerja adalah hal yang paling diutamakan terutama kehadiran karyawan untuk datang ke perusahaan. Jika karyawan tidak hadir atau terlambat tetapi meminta izin perusahaan masih bisa toleransi tetapi untuk karyawan yang sering sekali tidak hadir tanpa memberi keterangan terkadang perusahaan mengambil tindakan tegas yaitu pengurangan gaji dan mengeluarkan surat peringatan bagi karyawan tersebut, Langkah ini diambil untuk membuat karyawan lebih menghargai waktu yang ada.

Berdasarkan diatas maka hasil dari penelitian menunjukan bahwa pentingnya motivasi kerja pada perusahaan demi meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan motivasi yang berkaitan dengan sikap yang akan dilakukan dalam sebuah pekerjaan.

KESIMPULAN

Dari hasil pembahasan mengenai analisis motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT.Tiga Generasi Berdikari dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja sangatlah penting bagi karyawan. Dikarenakan dapat menunjang kinerja karyawan pada PT. Tiga Generasi Berdikari, sebuah perusahaan dapat dikatakan baik jika kinerja karyawan memuaskan bagi perusahaan dan dapat meningkatkan citra yang baik bagi perusahaan.

PT. Tiga Generasi Berdikari adalah salah satu kontraktor yang memenangkan tender di beberapa perusahaan besar seperti Chevron Pasiridge Balikpapan dan Pertamina Balikpapan yang berisi 1 Supervisor 12 Karyawan tetap dan 10 orang karyawan kerja lepas, dan beberapa alat penebangan pohon pemotong rumput dan alat perawatan lainnya.

Motivasi karyawan yang dilakukan juga berkaitan langsung dengan yang terjadi di lapangan serta dalam pemberian motivasi peneliti menyimpulkan mengarah kepada hal yang bertujuan ingin dicapai oleh perusahaan. Motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan antara lain: Menerapkan Komunikasi yang membangun, Memperhatikan kesejahteraan karyawan, Mengingatkan karyawan akan Tanggung jawab dan Komitmen dan Ketepatan waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Bayu Fadillah, H. D. (2013). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. NJONJA MENEER SEMARANG*. Semarang: Diponegoro Journal Of Social And Politic Tahun 2013, Hal:1-9.
- Cahyani, F. D. (2020). Analisis Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Kayawan Pada PT. CIPTA KRIDATAMA SITE TIA SEBAMBAN. <http://eprints.uniska-bjm.ac.id/1713/1/Artikel%20chayani-.pdf>.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- LinovHR, A. (2018). Cara Meningkatkan Kinerja Karyawan. *LinovHR*, <https://www.google.co.id/amp/s/www.linovhr.com/hr-tips-tingkatkan-kinerja-karyawan-dengan-7-hal-ini/amp/>.
- Machmud, M. (2016). *Tuntutan Penulisan Tugas Akhir Berdasarkan Prinsip Dasar Penelitian Ilmiah*. Malang: Selaras.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moleong, L. J. (2015). *Metode Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Novalinda, V. H. (2021). Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Hotel Taufina Solok. <https://ejournal.akparbundapadang.ac.id/index.php/jurnal-pariwisata-bunda/article/view/37/24>.
- Pramana, B. A. (2020). Manfaat Evaluasi Kinerja Karyawan Bagi Perusahaan. *Legistra*, 4.
- Rifai, A. W. (2016). Analisis Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. PEPUTRA MASTERINDO KEC. TAPUNG KAB. KAMPAR RIAU. <https://journal.uir.ac.id/index.php/valuta/article/download/1142/707/>.
- Robbins, P. S. (2016). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta: PT. Gaya Media.
- Roswani, E. (2018). Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA WITEL MAKASSAR. https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/2439-Full_Text.pdf.

- Sardiman. (2018). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Setiawan, E. (2012-2021). *Analisis*. Diambil kembali dari KAMUS BESAR BAHASA INDONESIA: <https://www.google.co.id/amp/s/kbbi.web.id/analisis.html>
- Setiawan, E. (2012-2021). *Kerja*. Dipetik 15, 2022, dari KAMUS BESAR BAHASA INDONESIA: <https://www.google.co.id/amp/s/kbbi.web.id/kerja.html>
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: PT. Alfabet.
- Sukmadinata, N. ... (2017). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tersiana, A. (2018). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Yogyakarta.
- Wardani, Z. R. (2019). Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Tanteka SCREEN PRINTING Ponorogo.
<http://etheses.iainponorogo.ac.id/7462/1/%20UPLOAD.pdf>.
- Wicaksono, P. (2021). 5 Langkah Tepat Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan. *Artikel QuBisa*, <https://www.qubisa.com/article/meningkatkan-motivasi-kerja#showContent>.