

ANALISIS MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK DANAMON INDONESIA, TBK CABANG LAMBUNG MANGKURAT BANJARMASIN

Hairi , Husnurrofiq , Hj.Farida Yulianti

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) MAB Banjarmasin, NPM16.31.07.66
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) MAB Banjarmasin, NIDN1105036201
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) MAB Banjarmasin, NIDN1121076901

E-mail: khairy090990@gmail.com/081363612819

ABSTRAK

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui bagaimana Motivasi Kerja yang dilaksanakan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Danamon,Tbk Cabang Lambung Mangkurat Banjarmasin dan untuk mengetahui Bagaimana Motivasi Kerja Yang sebaiknya dilakukan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Bank Danamon,Tbk Cabang Lambung Mangkurat Banjarmasin. Metode penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan kepada beberapa karyawan. Informasi data yang digunakan dalam observasi ini adalah data primer dan data sekunder. Selanjutnya metode pengumpulan data yang digunakan adalah berdasarkan observasi, wawancara dan studi dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja sangat penting dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Danamon,Tbk Cabang Lambung Mangkurat Banjarmasin. Naik turunnya produktivitas kerja karyawan PT. Bank Danamon,Tbk Cabang Lambung Mangkurat Banjarmasin karena akibat motivasi yang diberikan kepada pegawai rendah. Apabila pemberian motivasi yang sebaiknya ditingkatkan maka produktivitas kerja karyawan PT.Bank Danamon,Tbk Cabang Lambung Mangkurat Banjarmasin akan meningkat. Produktivitas kerja yang tinggi dapat dicapai jika didukung para karyawan yang mempunyai motivasi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya serta di dukung dengan fasilitas lingkungan kerja yang memadai. Apabila motivasi karyawan lebih tinggi tetapi tidak didukung dengan lingkungan kerja yang nyaman dan fasilitas kerja yang memadai untuk bekerja maka hasil produktivitas kerja akan rendah.

Kata Kunci : Motivasi , Produktivitas Kerja

ABSTRACT

This study has the aim to find out how Work Motivation is carried out in Increasing the Employee Productivity of PT. Bank Danamon, Tbk Branch of Lambung Mangkurat Banjarmasin and to find out how Work Motivation should be done to increase the work productivity of employees of PT. Bank Danamon, Tbk Branch of Lambung Mangkurat Banjarmasin. This research method is a qualitative study using an approach to several employees. Information data used in this observation are primary data and secondary data. Furthermore, the data collection method used is based on observation, interviews and documentation studies.

The results showed that Work Motivation is very important in Increasing the Employee Productivity of PT. Bank Danamon, Tbk Branch of Lambung Mangkurat Banjarmasin. The ups and downs of the work productivity of PT. Bank Danamon, Tbk Branch of Lambung Mangkurat Banjarmasin because motivation is important for employees. If motivation is increased, the work productivity of employees of PT Bank Danamon, Tbk, Banjarmasin Mangalan Lambung Branch will increase. High work productivity can be achieved if supported by employees who have motivation in carrying out their duties and obligations and are supported by adequate work environment facilities. If employee motivation is higher but not supported by a comfortable work environment and adequate work facilities for work, the results of low work productivity.

Keyword : Motivation, Work Productivity

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Dengan perkembangan saat ini setiap perusahaan tentunya dituntut dalam mengelola sumber daya manusia dengan secara baik. Dan tentu nya perusahaan ingin mencapai suatu tujuan yang di inginkan, suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, material dan mesin untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan juga membutuhkan peranan sumber daya manusia yang terlibat di dalam nya yaitu para karyawan. Karyawan adalah sebagai sumber daya yang sangat perlu diperhatikan bagi perusahaan karena memiliki peran penting terhadap apa yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Pada umumnya, orang yang dibutuhkan oleh perusahaan adalah orang yang bekerja dengan motivasi yang tinggi. Motivasi disini ialah suatu faktor pendorong seseorang untuk membangkitkan semangat kerja. Oleh karena itu, motivasi seringkali diartikan sebagai pendorong perilaku seseorang, maka dari itu perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai, seperti lingkungan fisik serta lingkungan non fisik. Lingkungan kerja yang memadai dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan, sehingga karyawan dapat memaksimalkan dalam melakukan pekerjaannya serta meningkatkan kinerja karyawan dengan optimal.

Kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya faktor individual dan faktor situasional. Faktor individual seperti sikap, sifat kepribadian, usia, jenis kelamin tingkat pendidikan, latar belakang dan variabel personal lainnya. Faktor Situasional seperti aspek sosial dan organisasi aspek fisik dan pekerjaan. Faktor sosial dan organisasi seperti kebijaksanaan organisasi, jenis pelatihan dan pengawasan, sistem upah, kontrak kerja dan lingkungan sosial. Faktor fisik dan pekerjaan meliputi, metode kerja dan kondisi alat-alat kerja, penentuan ruang kerja dan lingkungan kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja serta motivasi. Jika motivasi dijalankan dengan secara baik maka produktivitas kerja yang dihasilkan juga akan baik. Karena motivasi yang baik merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja seorang karyawan.

2. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis masalah-masalah terkait pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan, bagaimana motivasi kerja yang dilakukan perusahaan serta kebijakan motivasi apa saja yang sebaiknya dilakukan oleh manajemen perusahaan dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Lambung Mangkurat Banjarmasin.

3. Tinjauan Empiris

- 1) Aditya Rangga Wicaksono (2018) meneliti tentang “Analisis Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hotel Efa Banjarmasin”. Metode penelitian ini yang digunakan adalah metode Deskriptif Kualitatif. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa perlu adanya perhatian khusus antara pimpinan dan karyawan untuk memberikan motivasi dalam meningkatkan semangat dan gairah produktivitas kerja karyawan. .
- 2) Ardityo Wirawan (2013) meneliti tentang “Analisis Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Sub Direktorat SDM Bandung”. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan metode verifikatif. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Suhaemi Suaib (2016) meneliti tentang “Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Urusan Agama Di Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa”. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif, observasi, wawancara langsung terhadap beberapa karyawan. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi mempunyai peran penting dalam upaya mendorong semangat produktivitas kerja.

4. Tinjauan Teori

1) Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut pendapat yang dikemukakan oleh (Marwansyah,2010) manajemen sumber daya manusia ialah sebagai pemanfaatan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melewati pengembangan karir karyawan, pemberian kompensasi, kesejahteraan karyawan, keselamatan dan kesehatan dalam bekerja, serta hubungan industrial agar tercapainya tujuan perusahaan secara efisien.

2) Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin "*movere*", yang berarti "dorongan" atau daya penggerak, sebagai alasan seseorang mau melakukan sesuatu. Menurut (Martoyo, 2000) Motivasi ialah suatu proses untuk mencoba mendorong seseorang untuk melaksanakan sesuatu yang kita harapkan. Menurut (Robins, 2006) Motivasi ialah sebagai proses yang memperhitungkan intensitas arah dan keseimbangan dari usaha seseorang individu untuk mencapai tujuan.

3) Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2005 : 146) tujuan-tujuan motivasi yaitu, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan kesetiaan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, membuat suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

4) Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut (Siagian, 2002), produktivitas kerja ialah kemampuan untuk mendapatkan manfaat semaksimal mungkin dari sarana dan prasarana yang tersedia untuk menciptakan output yang optimal dengan cara maksimal. Menurut (Riyanto, 1986) produktivitas ialah suatu perbandingan antara hasil yang diraih dengan hasil keseluruhan sumber daya tenaga kerja yang diperlukan.

5) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2009) dalam analisis manajemen sumber daya manusia produktivitas karyawan merupakan variabel yang dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja seseorang adalah sikap dalam bekerja, tingkat keterampilan seseorang, hubungan antara karyawan, pimpinan, dan manajemen produktivitas, efisiensi tenaga kerja dan keiraswastaan.

6) Pentingnya Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Setiap individu mempunyai motivasi atau dorongan untuk mencapai tingkat produktivitas kerja secara optimal. Untuk memunculkan motivasi kerja pada diri karyawan, maka baik perusahaan atau manajer harus mampu mengoptimalkan potensi tersebut. Hal itu dapat dilakukan dengan cara memberi perhatian yang khusus serta memenuhi kebutuhan yang telah menjadi hak karyawan. Jika karyawan merasa segala kebutuhannya telah didapatkan maka produktivitas kinerja karyawan menjadi optimal.

Robbin (2011:222) mengemukakan motivasi kerja ialah keinginan atau kesediaan memberikan tingkat usaha yang tinggi dengan tujuan organisasi berdasarkan dari kemampuan upaya tersebut agar memenuhi suatu kebutuhan individual. Apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka akan memberi dorongan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik pendekatan kualitatif yaitu dengan cara mengumpulkan informasi atau data yang valid melalui observasi secara langsung dan mendalam pada obyek yang diteliti, serta menggali informasi melalui wawancara, kemudian mengumpulkan informasi lainnya berupa data primer yang diperlukan sehubungan dengan peranan motivasi kemudian digabungkan dengan teori-teori dalam manajemen sumber daya manusia khususnya dalam pentingnya motivasi kerja kemudian dipadukan dengan teori yang melandasinya untuk mencari dan menemukan hubungan/relevansi antara data yang diperoleh dengan landasan teori yang digunakan. Sehingga dapat menggambarkan dan memberikan kesimpulan tentang apa saja fakta yang didapatkan pada penelitian lapangan, bagaimana upaya yang sebaiknya dilakukan baik menurut landasan teori maupun bukti-bukti empiris yang berhubungan dengan permasalahan

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Motivasi yang dilaksanakan oleh PT. Bank Danamon,Tbk Cabang Lambung Mangkurat Banjarmasin Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan

Dari hasil gambaran yang diperoleh setelah melakukan observasi mendalam pada PT. Bank Danamon,Tbk Cabang Lambung Mangkurat Banjarmasin bahwa upaya yang sudah dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Memberikan insentif kepada para karyawan, dengan melalui prestasi kerja dan juga memperhatikan lama pengabdian masa kerja karyawan pada perusahaan berupa uang jasa. Namun hal ini masih dianggap kurang menarik bagi karyawan karena adanya potongan gaji apabila karyawan tidak capai target yang ditentukan.
- 2) Memberikan pendidikan dan pelatihan kepada karyawan tentang bagaimana melaksanakan pekerjaan dengan baik agar mempunyai nilai dan kualitas serta dapat di pertanggung jawabkan sehingga para karyawan mempunyai kepercayaan diri untuk menumbuhkan semangat dalam bekerja, namun tidak semua karyawan yang mendapatkan pelatihan ini.
- 3) Memberikan penghargaan terhadap karyawan dengan kinerja tinggi dan loyalitas sikap yang baik terhadap perusahaan, namun hal ini kurang diminati karyawan atau pelaksanaannya kurang didukung oleh sumber daya manusianya. Sehingga, apa yang diharapkan perusahaan tidak sejalan dengan kenyataan dilingkungan organisasi berupa penghargaan kepada karyawan baik berupa pengangkatan karyawan tetap, penghargaan ataupun uang jasa kepada karyawan yang sudah lama mengabdikan ataupun yang berprestasi.
- 4) Memberikan fasilitas lingkungan kerja yang nyaman serta kekeluargaan hubungan antara sesama rekan kerja. Sehingga dalam hal ini, perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan dan bawahan. Namun kendala dalam perbaikan fasilitas lingkungan kerja saat ini masih tidak diperhatikan.
- 5) Memberikan Kontrak Kerja kepada setiap karyawan. Namun dalam hal ini sangat menjadi permasalahan kepada karyawan, dimana kontrak kerja di PT. Bank Danamon yang selalu berubah yaitu kontrak kerja yang tidak sesuai dengan yang telah disepakati secara tertulis dengan waktu tertentu dan gaji yang tidak konsisten cenderung berubah sewaktu-waktu dan tidak ada pengangkatan sebagai karyawan tetap.

2. Motivasi Yang Sebaiknya Dilaksanakan oleh PT. Bank Danamon,Tbk Cabang Lambung Mangkurat Banjarmasin Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan

Dalam usaha meningkatkan semangat dan gairah kerja, seorang pimpinan dituntut untuk meningkatkan motivasi kerja dan memperhatikan lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik mereka khususnya kepada karyawan semaksimal mungkin. Adanya hubungan sesama pekerja/karyawan dengan pimpinan dalam mencapai kepuasan kerja dari individu-individu tersebut. Pimpinan perusahaan juga harus menyadari betapa pentingnya faktor karyawan sebagai pekerja dalam menunjang kelangsungan hidup perusahaan.

Adapun pemberian motivasi yang sebaiknya dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang perlu diperhatikan oleh pihak manajemen PT. Bank Danamon, Tbk Cabang Lambung Mangkurat Banjarmasin adalah sebagai berikut :

- 1) Perlunya Memberikan Training/Pelatihan Secara Merata.
- 2) Melakukan Perbaikan Fasilitas Lingkungan Kerja Baik Dari Segi Fisik ataupun Non Fisik Untuk Menunjang Kelancaran Proses Administrasi Karyawan.
- 3) Perlu Adanya Perjanjian Kontrak Kerja Karyawan Yang Jelas.
- 4) Memberikan Penghargaan atau Promosi Jabatan.
- 5) Pemberian Insentif atau Uang Lembur.
- 6) Pemberian Sanksi dari Manajemen Perusahaan.

PENUTUP

1. Kesimpulan

- 1) Motivasi kerja merupakan sangat penting sebagai usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja terhadap karyawan.
- 2) Selain pentingnya motivasi kerja , lingkungan kerja juga merupakan faktor yang sangat erat berkaitan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Jika fasilitas lingkungan kerja yang diberikan

perusahaan memadai dan hubungan antar karyawan harmonis maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara optimal.

- 3) Perusahaan selama ini masih belum melakukan pemerataan kesejahteraan terhadap karyawan yang berprestasi, serta memberikan pelatihan dalam pengetahuan dan penguasaan produk.

2. Saran

- 1) Sebaiknya manajemen perusahaan perlu memberikan motivasi dan kesempatan kepada karyawan yang berprestasi untuk maju baik dengan penghargaan berupa pengangkatan karyawan tetap, ataupun uang jasa kepada setiap golongan karyawan yang sudah lama mengabdikan. Sehingga karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya disertai dengan dorongan dari dalam dirinya maupun luar dirinya akan membuat mereka senang, bergairah dan bersemangat dalam bekerja. Selain itu, karyawan juga merasa dihargai atau diakui pekerjaannya sehingga mau bekerja keras, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerjanya.
- 2) Manajemen juga harus memperhatikan dan memperbaiki lingkungan kerja baik fisik ataupun non fisik yang berhubungan dalam pelaksanaan kerja guna menunjang produktivitas kinerja karyawan yang optimal.
- 3) Perusahaan sebaiknya juga melakukan pemerataan terhadap setiap karyawan yang mempunyai prestasi terhadap kerjanya, serta memberikan pelatihan kepada semua karyawan dalam hal upaya sebagai pengetahuan dan penguasaan produk.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya Rangga Wicaksono, 2018., Analisis Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hotel Efa Banjarmasin, (Skripsi Tidak Terpublikasi) Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) Banjarmasin.
- Ardityo Wirawan, 2013., Analisis Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Sub Direktorat SDM Bandung, Diakses dari : <http://eprints.uny.ac.id//>
- Hasibuan, Malayu S.P , 2005., Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Marwansyah, 2010., Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua Bandung, Alfabeta.
- Martoyo, Susilo, 2000., Manajemen Sumber Daya Manusia, Jogjakarta, PT BPFE, Jogjakarta
- P. Siagian, Sondang.2002. Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi, Jakarta, Penerbit Gunung Agung
- Riyanto. J, 1986., Produktivitas Dan Tenaga Kerja, SIUP, Jakarta.
- Robbins, P. Stephen. 2011., Perilaku Organisasi., Erlangga, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2009., Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Suhaemi Suaib, 2016., Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Urusan Agama Di Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa, (Tesis Pascasarjana UIN AluddinMakasar), Diakses dari : <http://repositori.uin-alauddin.ac>.