

ABSTRAK

Lia Amelia NPM : 17.31.0857 "ANALISIS KEBIJAKSANAAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. TELKOM CABANG KOTABARU". Pembimbing I (Hj. Lamsah, SE. MM) dan Pembimbing II (HJ. FARIDA YULIANTI SE, MH)

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis kegiatan-kegiatan motivasi serta mengemukakan alternatif dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

PT. Telkom Cabang Kotabaru Adalah perusahaan yang bergerak di bidang Telekomunikasi, dan bergerak di bidang Jasa Kontruksi.

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian Data yang dapat dikumpulkan, ditabulasikan, dan dianalisis. Dalam menganalisis data, penulis mengadakan analisa terhadap penelitian karyawan dan perusahaan sehingga ditemukan solusi yang pada akhirnya ditemukan langkah-langkah strategis pelatihan karyawan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Telkom Cabang Kotabaru.

Hasil dari penelitian ini adalah Permasalahan yang dihadapi oleh PT.TELKOM Cabang Kotabaru terdapat kekurangan dalam pemberian incentive, yaitu incentive yang dinilai terlalu kecil dan tidak memuaskan karyawan, terutama bagi karyawan yang terjun kelapangan. Yang mengakibatkan menurunnya motivasi dari karyawan, Dan mungkin salah satu akibat dari hal di ataslah yang menyebabkan menurunnya tingkat produktivitas kerja para karyawan

Memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Manajemen perlu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan sesuai dengan pekerjaan yang gelutinya. Menanamkan budaya partisipasi dalam perusahaan. Memberikan incentif kepada karyawan. Dan Demi untuk meningkatkan profesionalisme kerja karyawan, maka manajemen perlu memberikan kesempatan kepada karyawan yang dianggap berprestasi untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan khusus sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Kata Kunci: Motivasi, dan Produktivitas Kerja

ABSTRACT

This research was conducted to analyze motivational activities and propose alternatives in increasing employee productivity.

PT. Telkom Kotabaru Branch Is a company engaged in the field of telecommunications, and is engaged in construction services.

This research method uses research methods. Data can be collected, tabulated, and analyzed. In analyzing the data, the authors conducted an analysis of employee and company research so that a solution was found which in the end found strategic steps for employee training in an effort to increase employee productivity at PT. Telkom Kotabaru Branch.

The results of this study are the problems faced by PT. TELKOM Kotabaru Branch there are deficiencies in the provision of incentives, namely

incentives which are considered too small and do not satisfy employees, especially for employees who are involved in the field. Which results in a decrease in employee motivation, and maybe one of the consequences of the above causes a decrease in the level of employee productivity

Give awards to outstanding employees. Management needs to provide opportunities for employees to attend education and training in accordance with the work they are doing. Instilling a culture of participation in the company. Provide incentives to employees. And for the sake of increasing the professionalism of employees' work, management needs to provide opportunities for employees who are considered outstanding to take part in special training and education in accordance with their field of work.

Keywords: Motivation, and Work Productivity

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia.

Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas akan segera dimulai, dimana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisir dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan. Seperti mitra kerja yang diadakan PT.Telkom dengan membuat perjanjian kerja sama dengan PT. Ovis Internasional dalam menerbitkan community Priority Care yang ditunjukkan kepada para pelanggan Telkom, jaminan layanan khusus yang meliputi layanan pasang baru telepon, gangguan, pengaduan buku isolir dan pengaduan tagihan. Dari kerja sama diatas dapat kita liat karyawan akan bekerja lebih maksimal untuk bisa menjalankan kerja sama ini serta bisa melayani pelanggan dengan baik. Maka dari itu motivasi dalam kegiatan ini sangat berpengaruh untuk memaksimalkan kinerja karyawan PT.Telkom. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan

kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Dalam menjamin kelancaran kerja karyawan, maka pinjaman memberikan daya dorong (motivasi) dengan dasar pertimbangan nilai- nilai kerja dan nilai- nilai moral agar terhindar dari rasa ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan. Pada dasarnya kehidupan manusia selalu bergantung pada orang lain, hal ini disebabkan terbatasnya kemampuan tiap- tiap individu. Untuk menyelaraskan ketergantungan manusia dengan manusia lainnya, semakin membutuhkan kerjasama antar manusia lainnya baik secara individu, kelompok dan masyarakat untuk mencapai tujuan bersama. Dalam mengatur kerjasama yang baik dalam bidang manajemen. Oleh karena itu tenaga kerja merupakan faktor produksi penting yang tidak dapat diabaikan kebenarannya, faktor ini semakin penting dirasakan pada PT. TELKOM Kotabaru sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa pelayanan telekomunikasi, karena kesuksesan perusahaan tergantung pada pelayanan yang diberikan perusahaan pada konsumen.

Karena prestasi kerja dan produktivitas kerja merupakan dua elemen yang tidak bisa dipisahkan antara yang satu dengan yang lainnya, produktivitas kerja akan rendah bila tidak mempunyai motivasi untuk melakukan pekerjaan itu, sebaliknya apabila tenaga kerja tersebut mempunyai motivasi yang tinggi untuk melakukan pekerjaan tersebut, maka pada umumnya tingkat produktivitas itu akan sangat tinggi pula.

Penurunan kerja karyawan bukan karena disebabkan oleh fasilitas perusahaan yang tidak memadai tetapi lebih karena disebabkan oleh kondisi karyawan yang kurang bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya, disamping itu juga adalah faktor minat menjalankan pekerjaan, kemampuan, kemauan yang cenderung dikarenakan para karyawan ditempatkan pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahlian mereka dan keahlian yang bersifat autodidak dan tidak didasari dengan latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan, serta disinyalir bahwa ada beberapa karyawan yang bekerja pada perusahaan bukan berasal dari hasil seleksi atau tidak didasarkan atas prosedur penarikan tenaga kerja.

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui motivasi apakah yang sudah dilaksanakan oleh perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Metode Penelitian

Dalam mengadakan penelitian untuk mendapatkan data metode yang digunakan yaitu Library Research yang mana peneliti melakukan penelitian kepustakaan atau studi literatur dengan mempelajari buku-buku ilmiah, atau tulisan-tulisan lainnya yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas, dan Field Research yang merupakan penelitian dengan cara terjun langsung pada objek penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam metode ini adalah Interview yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab secara langsung dengan manajer personalia, bagian produksi, maupun beberapa pihak yang terkait

di PT. Telkom Cabang Kotabaru, Observasi (pengamatan) Yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap subjek penelitian dan Dokumentasi dengan mempelajari catatan dan dokumen yang memuat data-data yang menunjang penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan informasi yang penulis dapatkan pada PT. Telkom Cabang Kotabaru, penulis dapat gambaran sebagai berikut :

- a. Motivasi Positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah, yang akan mungkin terwujud tambahan uang, tambahan penghargaan dan sebagainya. Contoh dari pada motivasi ini berupa :
 1. Perusahaan harus memberikan penghargaan berupa piagam setelah masa kerja 5 tahun ke atas dan bagi yang berprestasi.
 2. Perusahaan selama ini telah banyak memberikan pelatihan kepada karyawan dalam meningkatkan sumber daya manusia melalui pelatihan, pendidikan dan kursus yang disesuaikan dengan pekerjaan, dan latar belakang pendidikan para karyawan.
 3. Perusahaan memberikan partisipasi dalam setiap tujuan dan pengambilan keputusan dalam segala hal selalu berkomunikasi dengan karyawan, sehingga diharapkan keputusan yang di ambil tidak bertentangan.
 4. Perusahaan selama ini untuk memotivasi karyawan, selain memberikan gaji tetap juga memberikan insentive yang disesuaikan dengan pekerjaan dan lamanya suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.
 5. Perusahaan memberikan bonus pada karyawan agar dapat mencapai sasaran yang baik secara obyektif, dan dapat meningkatkan disiplin kerja para karyawan pada perusahaan.
 6. Perusahaan memberikan tunjangan agar dapat memotivasi karyawan lebih disiplin.
- b. Motivasi Negatif, adalah proses mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang kita gunakan adalah kekuatan. Pada jenis ini seseorang tidak melakukan sesuatu yang tidak kita inginkan, kita akan memberitahukan bahwa ia akan mungkin akan kehilangan sesuatu biasa kehilangan pengakuan, uang atau mungkin jabatan.

Pembahasan

1. Hubungan Tingkat Motivasi dengan Produktivitas

Dari data yang penulis dapatkan bahwa perusahaan di tahun 2016 mengalami turun naik dalam pelayanan pemesanan pelanggan, untuk tahun 2016 terjadi penurunan dari pada tahun 2017, pemesanan hanya 99% kemudian di tahun 2018, dibandingkan dengan 2019 hanya 17,9 % kemudian jasa pelayanan pemesanan mengalami kenaikan di tahun 2019 sampai dengan sekarang, kemudian ditahun 2020 mencapai, 2,55%.

Faktor- faktor yang menyebabkan rendahnya tingkat produktivitas tersebut adalah :

1. Terjadinya tuntutan yang bersifat material.

Pada perusahaan ini ditemukan adanya ketidak puasan dari para karyawan, hal ini terlihat dari tuntutan yang berupa insentive yang disediakan oleh perusahaan. Sistem insentiv yang berlaku yaitu dalam bentuk komisi dan dana lembur bagi karyawan dengan tambahan jam kerja. Bahkan beberapa karyawan merasa insentif yang diberikan perusahaan terlalu kecil.

2. Masalah Immaterial.

Yang dimaksud dengan immaterial disini adalah, masalah mengenai keterampilan karyawan dalam memberikan pelayanan kepada konsumen. Masalah ini perlu ditelaah karena dalam pengamatan yang dilakukan terdapat adanya kekurangan dalam diri karyawan.

3. Pimpinan perusahaan harus dapat mendorong karyawannya untuk bekerja dengan rajin dan sungguh-sungguh, dalam meningkatkan gairah kerja para tenaga kerja dengan harapan produktivitas tenaga kerja dapat meningkat.

Pemberian balas jasa adalah hal yang sangat vital bagi para karyawan yaitu untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja dengan tingkat balas jasa yang paling tepat, sehingga dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan agar lebih efektif dan efisien. PT.TELKOM Cabang Kotabaru terdapat kekurangan dalam pemberian incentive, yaitu incentive yang dinilai terlalu kecil dan tidak memuaskan karyawan, terutama bagi karyawan yang terjun kelapangan.

Mungkin salah satu akibat dari hal di ataslah yang menyebabkan menurunnya tingkat produktivitas kerja para karyawan, tingkat absensi yang mengalami kenaikan serta perolehan yang mengalami penurunan dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan jika dibiarkan terus menerus. perusahaan seharusnya dapat melakukan berbagai upaya dalam memberikan motivasi bagi karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka, yaitu antara lain dengan memberikan kenaikan incentive agar dapat memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawan dan juga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. Usaha-usaha dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja

Dari gambaran yang penulis peroleh dari PT. TELKOM Cabang Kotabaru, bahwa usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Memberikan incentive, kepada para karyawan, dengan melalui prestasi

kerja dan juga memperhatikan lama pengabdian karyawan pada perusahaan.

2. Memberikan pendidikan dan latihan

Perusahaan memberikan pendidikan dan latihan kepada karyawannya tentang bagaimana melaksanakan pekerjaan dengan baik agar mempunyai nilai dan kualitas serta dapat dipertanggungjawabkan sehingga para karyawan mempunyai kepercayaan diri untuk menumbuhkan semangat dalam bekerja.

Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. TELKOM Cabang Kotabaru ini, maka yang paling penting adalah dalam meningkatkan motivasi kerja para karyawan agar mereka mempunyai kemauan dan keinginan untuk menghasilkan produksi sebanyak mungkin. Dan mengadakan pengawasan yang cukup kerja karyawan dapat terkontrol dengan baik. Untuk itu maka yang perlu diperhatikan adalah mengenai hubungan antar manusia yang ada dalam perusahaan tersebut. Dilain pihak pemimpin perusahaan yang menghendaki para tenaga kerjanya bekerja sesuai dengan apa yang telah direncanakan, dilain pihak manusia sebagai tenaga kerja juga mempunyai keinginan yang harus dipenuhi dalam mendapatkan kepuasan.

Dalam hal ini juga pemimpin perusahaan dituntut untuk dapat mendorong dan memotivasi karyawannya untuk bekerja dengan rajin dan bersungguh-sungguh. Dengan melihat kelemahan- kelemahan atau faktor- faktor yang mengakibatkan turunnya produktivitas kerja karyawan di atas, ada beberapa hal yang dapat dilakukan oleh pemimpin perusahaan dalam meningkatkan gairah dan motivasi kerja karyawannya, yaitu sebagai berikut:

1. Mengadakan Pengawasan yang Intensif

PT. TELKOM Cabang Kotabaru, haruslah dapat memberikan perhatian yang cukup terhadap usaha- usaha untuk dapat melakukan pengawasan secara efektif tepat, sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja para karyawan. Untuk dapat mengusahakan agar suatu pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, maka harus juga dilakukan kegiatan pemeriksaan, pencocokan dan pengendalian terhadap kemungkinan- kemungkinan terjadinya penyimpangan dan ketidaksesuaian. Dengan mengadakan pengawasan yang cukup, pihak perusahaan hendaknya juga bertindak tegas terhadap pelanggaran yang terjadi. Tegas dalam arti yang positif, yaitu bersifat mendidik dan mengoreksi serta mengarahkan dengan maksud untuk menjatuhkan atau membuat jera atau malu bagi karyawan.

2. Menciptakan Kondisi dan Fasilitas yang Cukup Menyenangkan

Perusahaan hendaknya dapat membuat suasana rileks, yang mungkin dapat menghilangkan kebosanan dan ketegangan kerja dalam menjalankan aktivitasnya. Salah satu faktor yang menentukan tinggi rendahnya motivasi kerja para karyawan adalah mengenai fasilitas yang ada pada perusahaan. Karena dengan fasilitas yang memadai diharapkan akan dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan.

3. Menanamkan Rasa Memiliki terhadap Perusahaan

Pengertian mengenai rasa memiliki terhadap perusahaan ini perlu diketahui

oleh setiap karyawan, karena tingkat kemakmuran perusahaan akan selalu berbanding lurus dengan tingkat kemakmuran karyawan. Maksudnya jika karyawan bekerja seandainya sendiri, maka lambat laun perusahaan akan mengalami kesulitan dalam produktivitasnya dan kelak karyawan tersebut juga akan kehilangan pekerjaan. Tetapi sebaliknya, rasa memiliki ada pada diri setiap karyawan dan memiliki disiplin kerja maka perusahaan mempunyai peluang untuk maju dan berkembang hal ini tentunya akan menambah tingkat upah serta penghasilan atau kemakmuran bagi karyawan itu sendiri.

PENUTUP

Kesimpulan

1. PT.TELKOM Cabang Kotabaru terdapat kekurangan dalam pemberian incentive, yaitu incentive yang dinilai terlalu kecil dan tidak memuaskan karyawan, terutama bagi karyawan yang terjun kelapangan. Dan mungkin salah satu akibat dari hal di ataslah yang menyebabkan menurunnya tingkat produktivitas kerja para karyawan.
2. Perusahaan di tahun 2016 mengalami turun naik dalam pelayanan pemesanan pelanggan, untuk tahun 2016 terjadi penurunan dari pada tahun 2017, pemesanan hanya 99% kemudian di tahun 2018, dibandingkan dengan 2019 hanya 17,9 % kemudian jasa pelayanan pemesanan mengalami kenaikan di tahun 2019 sampai dengan sekarang, kemudian ditahun 2020 mencapai, 2,55%.
3. Permasalahan yang yang dihadapi oleh PT. TELKOM Cabang Kotabaru, disebabkan oleh kondisi karyawan yang kurang bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya, disamping itu juga adalah faktor minat menjalankan pekerjaan, kemampuan, kemauan yang cenderung dikarenakan kurangnya motivasi yang diberikan sehingga berdampak pada penurunan produktivitas kerja karyawan. Dengan batasan masalah adalah Sampai sejauh mana motivasi yang diberikan oleh PT. TELKOM Cabang Banjarmasin, kepada karyawan, dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja.

Saran

1. Hendaknya perusahaan bisa Memberikan incentif kepada karyawan, serta Memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.
2. Demi untuk meningkatkan profesionalisme kerja karyawan, maka manajemen perlu memberikan kesempatan kepada karyawan yang dianggap berprestasi untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan khusus sesuai dengan bidang pekerjaannya, serta Menanamkan budaya partisipasi dalam perusahaan.
3. Pemimpin perusahaan dituntut untuk dapat mendorong dan memotivasi karyawannya untuk bekerja dengan rajin dan bersungguh- sungguh. Dengan melihat kelemahan- kelemahan atau faktor- faktor yang mengakibatkan turunnya produktivitas kerja karyawan di atas, ada beberapa hal yang dapat dilakukan oleh pemimpin perusahaan dalam meningkatkan gairah dan motivasi kerja karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

-, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, [Online], Tersedia di <http://bahasa.kemdiknas.go.id/kkbi/index.php>. Diakses 11 November 2017
- Amilia dan Ayu Novianti, 2016, *Pengaruh Bauran Pemasaran terhadap Kepuasan Konsumen pada Warung Kanasha di Kota Langsa*, Jurnal Manajemen Dan Keuangan, Vol.5, No.1, Mei 2016
- Abdul Majid. 2013. *Strategi Pembelajaran*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Dra.H. Salidi Samsudin, M.M.M.Pd (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Penerbit Pustaka Setia
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Ishak & Tanjung Hendri, (2008), *Manajemen Motivasi*. PT Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Fakultas Ekonomi, 2021., *Pedoman Penulisan Dan Bimbingan Serta Ujian Skripsi*, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan, Banjarmasin
- Indriyo Gitosudarmo, 2014, *Manajemen Pemasaran*, Yogyakarta, BPFEEYogyakarta
- Hardjanto, I. (2012). *Manajemen Sumber Daya Aparatur (MSDA)*. Malang.
- Hutama, A., Hamid, D., & Mayowan, Y. (2016). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Cv. Megah Sejahtera)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 40, No. 1, November 2016.
- Kotler, Philip and Gary Armstrong, 2014, *Prinsip-prinsip Pemasaran*, Edisi 12, Jilid 1, Terjemahan Bob Sabran, Erlangga, Jakarta
- Sudjana, Nana. (2016). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA.
- Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Bisnis Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung.

Suparyanto dan Rosad, 2015, *Manajemen Pemasaran*, IN MEDIA, Bogor.Suri

Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.

Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pusaka Pelajar.

Wijaya, Subur, 2013, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan*, T.A.