

**ANALISIS KEBIJAKSANAAN PEMBERIAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN INDUSTRI
KERUPUK UDANG CAP EMPAT SAUDARA KOTABARU**

Apriyanto, Farida Yulianti, Hairul

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) MAB Banjarmasin, NPM16.31.0985
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) MAB Banjarmasin, NIDN1121076901
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) MAB Banjarmasin, NIDN1125096201

E-mail : apryghazy67@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) Kepemimpinan kinerja karyawan sangat berpengaruh dalam produktivitas kerja Perusahaan Industri Kerupuk Udang Cap Empat Saudara Kotabaru, (2) Pelatihan dan pendidikan merupakan skala peningkatan sumber daya manusia Perusahaan Industri Kerupuk Udang Cap Empat Saudara Kotabaru, (3) Kepemimpinan dan kependidikan sangatlah berpengaruh pada Perusahaan Industri Kerupuk Udang Cap Empat Saudara Kotabaru dalam melaksanakan system pemasaran.

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode penelitian lapangan (*field research method*), yaitu mengadakan penelitian langsung di lapangan guna memperoleh data yang lengkap dan data dianalisis secara deskriptif kualitatif, yaitu menguraikan data berdasarkan kualitasnya dengan berpedoman pada konsep teoritis serta praktis yang lazim.

Hasil penelitan menunjukkan 1) Kepemimpinan sangatlah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada Perusahaan Industri Kerupuk Udang Cap Empat Saudara Kotabaru, 2) Pelatihan dan pendidikan menciptakan motivasi dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan secara optimal dalam melakukan kerja pada Perusahaan Industri Kerupuk Udang Cap Empat Saudara Kotabaru

Kata Kunci : Analisis, Pelatihan, Produktivitas

ABSTRACT

This study aims to examine: (1) Leadership of employee performance is very influential in the work productivity of the Kotabaru Crackers 'Shrimp Crackers Industrial Company, (2) Training and education is a scale of increasing human resources Cap Empat Sibling Shrimp Crackers' Industry Company Kotabaru, (3) Leadership and education are very influential on the Kotabaru Cap Empat Brothers Shrimp Crackers Industrial Company in implementing the marketing system.

This research was conducted using field research methods (*field research methods*), namely conducting direct research in the field in order to obtain complete data and data analyzed descriptively qualitatively, namely describing the data based on its quality by referring to the usual theoretical and practical concepts.

Research results show that 1) Leadership has a significant influence on the performance of the Kotabaru Cap Empat Brothers Shrimp Crackers Industrial Company, 2) Training and education creates motivation in optimally increasing employee productivity in doing work at the Cap Empat Sibuk Shrimp Crackers Industrial Company Kotabaru.

PENDAHULUAN

Setiap orang bekerja pasti memiliki tujuan tertentu, minimal untuk memenuhi kebutuhan hidupnya atau hanya sekedar memenuhi kepuasan pribadi, tetapi apapun alasannya bahwa orang melaksanakan aktivitas atau pekerjaan tetap memiliki tujuan. Apabila dianalisis secara lebih mendasar maka jelaslah bahwa tujuan merupakan motif yang mendorong orang bekerja dengan tenaga dan perhatiannya, karena itu apa yang menjadi tujuan orang bekerja dapat dijadikan langkah efektif dalam rangka pemberian motivasi guna meningkatkan kinerjanya, sehingga sasaran utama organisasi dapat tercapai dengan baik. Namun untuk lebih terarahnya kebijaksanaan pemberian motivasi ini, maka pihak manajemen perlu mengetahui apa dan bagaimana motivasi itu sebenarnya.

Secara etimologis motivasi berasal dari kata motif, yang berarti menggerakkan atau mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan yang berhubungan dengan jawaban pertanyaan mengapa demikian tingkah laku seseorang (Manullang, 2005; 205). Dalam aspek terminologis, Jucius (2005; 94) merumuskan bahwa "*Motivasi is the act of stimulating some one or any self to a desired course of action.*" Maksudnya motivasi adalah tindakan yang mendorong seseorang atau pribadi untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam bertindak. Dalam versi lain Sharte yang dikutip oleh Farland (2004 ; 460) mendefinisikan bahwa motivasi merupakan "tekanan atau dorongan untuk menggerakkan orang dalam tujuan yang telah ditentukan atau untuk mencapai suatu maksud tertentu."

Dari beberapa pengertian di atas tidaklah menunjukkan perbedaan yang prinsip, karenanya dapatlah disimpulkan bahwa motivasi adalah tindakan untuk mendorong seseorang agar melakukan tindakan dengan segenap pikiran, pengabdian dan tenaga guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kesimpulan tersebut, maka motivasi kerja yang dimaksudkan di sini adalah tindakan yang menimbulkan daya dorong atau semangat kerja seseorang guna mencapai tujuan.

Untuk dapat menjaga agar target produksi tercapai, maka diperlukan tenaga kerja yang terampil dan ahli di bidangnya, guna menciptakan barang yang berkualitas baik.

Berdasarkan penelitian ditemui bahwa target produksi yang direncanakan perusahaan tidak tercapai. Hal ini diakibatkan banyaknya produksi yang dikerjakan mengalami kesalahan atau tidak sesuai pesanan. Kesalahan tersebut berakibat kerugian bagi perusahaan yang merupakan tanggung jawab bagian produksi.

Setiap perusahaan selalu menginginkan kegiatan produksi dapat berjalan dengan lancar, sehingga tujuan untuk memperoleh keuntungan yang maksimal dapat dicapai. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut diperlukan informasi-informasi dan perhatian utama didalam setiap hal yang berhubungan dengan aktivitas perusahaan, salah satu hal terpenting adalah masalah kinerja sumber daya manusia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode penelitian lapangan (field research method), yaitu mengadakan penelitian langsung di lapangan guna memperoleh data yang lengkap dan data dianalisis secara deskriptif kualitatif, yaitu menguraikan data berdasarkan kualitasnya dengan berpedoman pada konsep teoritis serta praktis yang lazim.

Untuk memperoleh data dan keterangan yang dibutuhkan, maka penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Riset Kepustakaan

Pengumpulan data yang bersumber pada buku-buku literatur terutama yang ada kaitannya dengan masalah yang akan diteliti untuk dipakai sebagai bahan perbandingan.

2. Riset Lapangan

- I. Wawancara (interview), yaitu data diperoleh dengan mengadakan tanya jawab secara lisan dengan bagian-bagian yang terkait, mengenai hal-hal yang berhubungan dengan permasalahan yang akan dibahas.
- II. Pengamatan (observasi), yaitu pengumpulan data dilakukan dengan mengamati secara langsung objek penelitian guna memperoleh gambaran yang lebih jelas tentang permasalahan yang akan dibahas.
- III. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dilakukan dengan meneliti dokumen atau catatan-catatan perusahaan yang berhubungan dengan permasalahan yang akan dibahas.

3. Analisis Data

Analisis data yang dipergunakan dalam penulisan skripsi ini adalah dengan mempergunakan metode :

- I. Metode Kualitatif

Yaitu metode yang dipergunakan dalam bentuk kalimat-kalimat atau kata-kata terhadap angka-angka yang terdapat pada tabel.

II. Metode Kuantitatif

Yaitu metode yang berpangkal pada data-data dalam bentuk angka-angka untuk mengetahui hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Ada beberapa hal yang sangat mempengaruhi produktivitas kerja dalam pemberian motivasi kepada pegawai antara lain :

- (1) Waktu
Ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan faktor utama. Semakin lama tugas yang dibebankan itu dikerjakan, maka semakin banyak tugas lain menyusul dan hal ini akan memperkecil tingkat produktivitas kerja karena memakan waktu yang tidak sedikit.
- (2) Tugas
Bawahan harus diberitahukan maksud dan pentingnya tugas-tugas yang didelegasikan kepada karyawan
- (3) Produktivitas
Seorang karyawan mempunyai produktivitas kerja yang tinggi dalam bekerja tentunya akan dapat menghasilkan efektivitas kerja yang baik demikian pula sebaliknya
- (4) Motivasi
Manajer dapat mendorong bawahan melalui perhatian pada kebutuhan dan tujuan mereka yang sensitif. Semakin termotivasi karyawan untuk bekerja secara positif semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.
- (5) Situasi Kerja
Manajer memberikan dorongan, bantuan dan informasi kepada bawahan, sebaliknya bawahan harus melaksanakan tugas dengan baik dan menyelesaikan untuk dievaluasi tugas terlaksana dengan baik atau tidak
- (6) Pengawasan
Dengan adanya pengawasan maka kinerja karyawan dapat terus terpantau dan hal ini dapat memperkecil resiko kesalahan dalam pelaksanaan tugas.
- (7) Lingkungan Kerja
Lingkungan kerja adalah menyangkut tata ruang, cahaya alam dan pengaruh suara yang mempengaruhi konsentrasi seseorang karyawan sewaktu bekerja.
- (8) Perlengkapan dan Fasilitas
Adalah suatu sarana dan peralatan yang disediakan oleh pimpinan dalam bekerja. Fasilitas yang kurang lengkap akan mempengaruhi kelancaran karyawan dalam bekerja. Semakin baik sarana yang disediakan oleh perusahaan akan mempengaruhi semakin baiknya kerja seorang dalam mencapai tujuan atau hasil yang diharapkan.

Untuk efektifnya penerapan fungsi pengawasan, maka pimpinan harus mengetahui secara tepat sarana yang sekaligus menjadi sasaran pengawasan itu sendiri. Pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Kemampuan dan keterampilan dalam pengarahan adalah faktor penting efektivitas suatu organisasi. Bila organisasi dapat mengidentifikasi kualitas-kualitas yang berhubungan dengan kepemimpinan, kemampuan untuk menyeleksi pemimpin-pemimpin yang efektif akan meningkat. Dan bila organisasi dapat mengidentifikasi perilaku dan teknik-teknik kepemimpinan efektif organisasi, berbagai perilaku dan teknik tersebut akan dapat dipelajari.

Sarana yang sekaligus merupakan sasaran pengawasan dari pihak pimpinan/atasan menurut Hadari Nawawi (2005 ; 44) terdapat 6 unsur, yaitu :

- 1) Organisasi.
- 2) Kebijakan.
- 3) Prosedur kerja.
- 4) Perencanaan.
- 5) Pencatatan dan pelaporan .
- 6) Pembinaan personil.

Untuk lebih jelasnya sarana pengawasan tersebut dapat dilihat uraian sebagai berikut ini :

(1) Organisasi

Sebuah organisasi baik sebagai wadah maupun proses kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu merupakan alat dan bukan tujuan. Oleh sebab itu organisasi harus disusun sedemikian rupa mampu mewadahi dan mengoperasikan volume serta beban kerja sebagai tugas pokok secara layak. Kemudian perlu diperoleh dan ditempatkan sejumlah personil yang memenuhi syarat untuk setiap bidang/unit kerja sesuai dengan jenis serta sifat pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab yang harus diembannya.

(2) Kebijakan

Dalam pelaksanaan tugas-tugas umum perusahaan, meskipun sudah ada peraturan dan ketentuan yang harus dilaksanakan dan dipatuhi atau perencanaan kerja yang telah disusun, namaun seringkali seorang pimpinan masih harus menetapkan suatu kebijaksanaan guna mempercepat pelaksanaan suatu tugas. Di samping itu mungkin pula karena ketentuan tersebut belum jelas, sehingga pimpinan perlu menetapkan kebijaksanaan yang dapat memperjelas maksudnya. Selain itu kebijaksanaan bisa juga diambil karena peraturan/ketentuan maupun perencanaan yang ada sudah tidak sesuai lagi, mengingat kondisi waktu dikeluarkannya sudah sangat berbeda dengan kondisi waktu pelaksanaannya.

(3) Prosedur kerja

Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pada suatu organisasi tidak mungkin dilaksanakan oleh satu orang, karenanya setiap satuan organisasi maupun personil baik secara sendiri-sendiri maupun kelompok harus mengerjakan pekerjaan terarah dengan tujuan tertentu. Agar tujuan dapat tercapai secara maksimal maka pelaksanaan tugas dan tanggung jawab harus dikerjakan dengan tahapan yang sistematis sehingga menghasilkan prosedur kerja yang baik. Sehubungan dengan hal tersebut perlu diprhatikan prinsip-prinsip umum dalam menetapkan, memelihara dan mengembangkan prosedur kerja agar pelaksanaan pekerjaan terus-menerus berlangsung secara efektif dan efisien.

(4) Perencanaan

Perencanaan itu tidak hanya sekedar dimaksudkan untuk meningkatkan manfaatnya, tetapi juga harus memperhatikan kemungkinan pelaksanaannya dilihat dari berbagai segi, seperti kemampuan personil yang ada dan dapat diadakan, tenggang waktu, fasilitas yang dimiliki dan lain-lain. Di samping itu perencanaan harus dijadikan pedoman dan arahan dalam melaksanakan pekerjaan yang harus dilaksanakan secara berdisiplin agar target dapat dicapai baik dari segi volume yang menyangkut kualitas dan kuantitas maupun segi waktu.

(5) Pencatatan dan pelaporan

Setiap pegawai/karyawan harus bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab melalui atasan. Dari sini dapatlah dikatakan bahwa atasan berwenang meminta pertanggung jawaban bawahan dalam melaksanakan tugas-tugas sebagai bagian dari pelaksanaan tugas tersebut.

(6) Pembinaan personil

Setiap organisasi tentu mengharapkan pegawai/karyawan dapat bekerja dengan disiplin, dedikasi, loyalitas dan kejujuran guna meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Oleh sebab itu dalam perekrutan calon pegawai/karyawan pertama kali sekurang-kurangnya perlu diterapkan langkah-langkah yang maksimal.

Untuk itu usaha meningkatkan produktivitas kerja ini tidak bisa hanya dari satu atau beberapa aspek saja, tetapi harus menyeluruh sesuai dengan besar kecilnya lingkup perusahaan. Namun yang terpenting dalam hal ini bagaimana pihak manajemen bisa meningkatkan kesejahteraan karyawan, karena permasalahan ini yang menjadi pemicu terjadinya penurunan produktivitas kerja.

Faktor lain yang juga memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan adalah terlalu monotonnya pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan. Kurangnya kesempatan untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi karyawan ternyata juga merupakan faktor penyebab terjadinya penurunan produktivitas kerja pada Perusahaan Industri Kerupuk Udang Cap Empat Saudara Kotabaru .

Berdasarkan pada masalah yang telah diuraikan di atas, ada 3 alternatif yang perlu dilaksanakan manajemen agar produktivitas kerja pada perusahaan industri Kerupuk Udang Cap Empat Saudara Kotabaru dapat meningkat antara lain :

1) Peningkatan disiplin kerja

Disiplin sangat penting dalam pelaksanaan kerja, karena keberhasilan suatu kegiatan di samping ditentukan oleh perencanaan yang tepat, kemampuan sumber dayanya juga dipengaruhi oleh kedisiplinan karyawan yang menjadi pelaksananya. Oleh sebab itu pihak manajemen harus berusaha bagaimanapun caranya agar disiplin kerja dapat diterapkan serta dipatuhi oleh semua karyawan. Penerapan disiplin di sini bukan berarti

mengekang kebebasan karyawan, tetapi lebih bermakna mendidik agar karyawan dapat melaksanakan tugas serta tanggungjawabnya secara baik sesuai dengan garis perencanaan yang sudah dibuat, sehingga pekerjaan dapat berhasil secara maksimal dalam waktu tertentu. Semakin meningkat disiplin karyawan, maka pelaksanaan tugas akan berhasil sebagaimana yang diharapkan.

2) Memberikan kesempatan menambah wawasan

Pada umumnya setiap karyawan yang ada dalam perusahaan memiliki latar belakang pendidikan berbeda-beda, begitu pula halnya dengan kemampuan dan keahliannya. Oleh karena itu manajemen perusahaan harus memberikan kesempatan yang luas kepada karyawan untuk menambah pengetahuan baik melalui jalur pendidikan, pelatihan dan lain sebagainya karena hal ini justru akan menguntungkan pihak perusahaan sendiri. Pelaksanaan tugas akan lebih berdaya dan berhasil guna bila dikerjakan oleh karyawan yang memiliki wawasan atau terampil dibidangnya.

3) Menempatkan karyawan pada posisi yang tepat

Dalam menempatkan karyawan pada suatu tugas dan tanggungjawab yang tepat, maka prinsip "*the right man in the right place*" harus diterapkan. Oleh sebab itu pelaksanaan mutasi seharusnya selalu dilaksanakan, karena dari hasil pengamatan manajemen terhadap kemampuan masing-masing dapat dijadikan sebagai dasar untuk menempatkan karyawan pada posisi yang setepatnya. Menempatkan karyawan pada posisi yang tepat dalam pengertian tugas diberikan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya memang terkadang sulit penerapannya, karena terkadang faktor intern lebih dominan.

PENUTUP

Perusahaan Industri Kerupuk Udang Cap Empat Saudara Kotabaru didirikan sejak 25 Juni 1997. Perusahaan ini juga telah mempunyai izin usaha perdagangan (SIUP) No. 104/16-07/1997 dan Nomor Pokok Wajib Pajak No. 2.467.078.6.731. Tanda Daftar Perusahaan Nomor 16101600446. Perusahaan ini berlokasi di Jalan Batu Selira Perumnas Hilir RT. 08 No. 40 Kotabaru.

Sebelum didirikannya usaha ini, mula-mula usahanya bergerak dibidang perdagangan umum seperti penjualan eceran, bumbu masak dan lain-lain, setelah berjalan beberapa tahun pimpinan perusahaan ingin meningkatkan usahanya yang lebih maju yaitu bergerak dibidang produksi makanan berupa kerupuk.

Sejak bergerak dibidang produk, perusahaan industri kerupuk udang Cap Empat Saudara Kotabaru telah banyak mempunyai beberapa hambatan, antara lain adalah :

- 1) Kesulitan dalam memasarkan hasil produksi.
- 2) Modal yang tersedia sangat terbatas.
- 3) Tempat perusahaan yang tidak begitu luas.

Adapun strategi pemasaran yang sudah dilakukan oleh , Perusahaan Industri Kerupuk Udang Cap Empat Saudara Kotabaru adalah sebagai berikut :

- 1) Manajemen perusahaan sudah menciptakan iklim kerja yang kondusif yang bergairah dan disiplin kerja karyawan makin meningkat.
- 2) Guna menghindari terjadinya kebosanan karyawan dalam melaksanakan tugas, maka manajemen perusahaan juga sudah melakukan pemindahan tempat dibagian lain, dalam hal produk sesuai dengan bidang keahlian karyawan untuk menambah pengalaman dan wawasan.
- 3) Pihak perusahaan industri sudah melakukan pelatihan dan pendidikan bagi karyawan untuk meningkatkan sumber daya manusia sehingga muncul gairah kerja yang baru.
- 4) Manajemen perusahaan juga telah meningkatkan disiplin kerja dan melakukan absensi dan kalau perlu pemberian sanksi terhadap karyawan yang melanggar peraturan yang berlaku pada perusahaan.
- 5) Sudah melakukan kegiatan promosi

REFERENSI

Bambang Kussriyanto, 2004. "*Meningkatkan Produktivitas Karyawan*" Penerbit PT. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.

Gaol Jimmy, L, 2005. "*Manajemen Kepegawaian*" Cetakan Pertama, Penerbit Karunika Jakarta, Universitas Terbuka, Jakarta.

Handoko, T, Hani, 2004. "Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia"
Edisi Ketiga, Cetakan Kedua, Penerbit Liberty, Yogyakarta.

Manullang, 2004. "Manajemen Personalia"
Cetakan Ketiga, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.

Rolf Clinton, Udai Paree K, 2005. "Pelatihan dan Pengelolaan Tenaga Kerja"
Cetakan Pertama, Penerbit Liberty, Jakarta.

Sondang P. Siagian, 2005. "Manajemen Sumber Daya Manusia"
Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.