

ANALISIS MOTIVASI UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. SAFINA ASSALAM TOUR KECAMATAN GAMBUT KABUPATEN BANJAR

Muhammad Syahrul¹, Dwi Wahyu Artiningsih², H. Akhmad Samhudi³

Manajamen, 61201, Ekonomi,
Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin
Email : syahrulmuhammad45@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan : (1) untuk mengetahui motivasi yang diterapkan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT Safina Assalam Tour, (2) untuk mengetahui motivasi yang seharusnya diterapkan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT Safina Assalam Tour. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis data deskriptif. Data didapatkan melalui kepustakaan, observasi, dokumentasi perusahaan, dan wawancara yang dilakukan kepada H. Syahlanny selaku kepala direktur PT Safina Assalam Tour. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) manajemen PT Safina Assalam Tour telah melakukan motivasi terhadap karyawan berupa pemberian gaji dan bonus kepada setiap karyawan, (2) manajemen masih belum memperhatikan fasilitas-fasilitas yang digunakan karyawan untuk bekerja, dimana fasilitas yang kurang diperhatikan itu dapat menurunkan motivasi dan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi; Kinerja; Karyawan

ABSTACT

This study has the objective: (1) to determine the motivation applied in an effort to improve employee performance at PT Safina Assalam Tour, (2) to determine the motivation that should be applied in an effort to improve employee performance at PT Safina Assalam Tour. The data analysis technique used in this research is descriptive data analysis. Data were obtained through literature, observation, company documentation, and interviews with H. Syahlanny as the head director of PT Safina Assalam Tour. The results showed that : (1) the management of PT Safina Assalam Tour has motivated employees in the form of giving salaries and bonuses to each employee, (2) management still does not pay attention to the facilities used by employees to work, where facilities that are not paid attention to can reduce employee motivation and performance.

Keywords: Motivation; Employee; Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan hal yang sangat penting. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia adalah elemen penting perusahaan. Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang terampil, cakap, dan memiliki keahlian (kompeten). Selain itu, perusahaan juga memerlukan orang yang giat dalam bekerja dan memiliki motivasi upaya mencapai kinerja yang optimal. Motivasi menyangkut perilaku manusia dan merupakan unsur yang penting dalam manajemen. Motivasi adalah kegiatan yang membuat seseorang penuh semangat, rela dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi adalah dorongan dari dalam hati seseorang untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi juga dapat dikatakan sebagai keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan dalam hidup. Dengan kata lain motivasi merupakan suatu proses untuk mencapai suatu tujuan.

Motivasi kerja merupakan pemberian daya gerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang supaya mereka mau bekerja sama, bekerja secara terintegrasi dan efektif dengan semua daya dan upayanya agar dapat mencapai kepuasan kerja. Pemberian motivasi sangat penting untuk setiap perusahaan, dengan adanya motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar bekerja lebih giat untuk mencapai hasil maksimal. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan mendorong dirinya untuk bekerja lebih giat serta bersemangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Kinerja pada dasarnya merupakan suatu yang berikan karyawan dalam menentukan berapa banyak kontribusi yang telah mereka berikan kepada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Pada dasarnya kinerja sangat memberikan pengaruh terhadap kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan suatu perusahaan yang dinilai dari jalannya perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumberdaya manusia sesuai standar kerja yang sudah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara (2012) memberikan pendapat bahwa kinerja merupakan pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam kurun waktu tertentu yang telah disesuaikan bersama tugas dan tanggung jawabnya. Setiap instansi atau perusahaan selalu berharap karyawan yang memiliki prestasi dapat memberikan sumbangan yang optimal untuk perusahaan dan dapat meningkatkan kinerjanya.

Rendahnya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah masalah yang sering ditemukan dalam perusahaan. Rendahnya kinerja adalah suatu cerminan dari kegagalan perusahaan dalam hal pengelolaan karyawan sesuai dengan standar perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, ini dapat menjadi ancaman untuk perusahaan apabila kinerja karyawan dibiarkan tanpa adanya perbaikan. Pentingnya suatu motivasi upaya meningkatkan kinerja karyawan membuat penulis tertarik untuk mengetahui bagaimana motivasi yang telah diterapkan dan bagaimana motivasi yang seharusnya diterapkan oleh perusahaan upaya meningkatkan kinerja karyawan PT Safina Assalam Tour.

Dari uraian latar belakang diatas, maka penulis mengadakan penelitian yang berjudul "ANALISIS MOTIVASI UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. SAFINA ASSALAM TOUR KECAMATAN GAMBUT KABUPATEN BANJAR".

Perumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang telah dijelaskan diatas, maka penulis mengemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi yang diterapkan upaya meningkatkan kinerja karyawan PT Safina Assalam Tour Kecamatan Gambut Kabupaten Banjar?
2. Bagaimana motivasi yang seharusnya diterapkan upaya meningkatkan kinerja karyawan PT Safina Assalam Tour Kecamatan Gambut Kabupaten Banjar?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan pada PT Safina Assalam Tour Kecamatan Gambut Kabupaten Banjar adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui motivasi yang diterapkan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT Safina Assalam Tour Kecamatan Gambut Kabupaten Banjar.
2. Untuk mengetahui motivasi yang seharusnya diterapkan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT Safina Assalam Tour Kecamatan Gambut Kabupaten Banjar.

METODE

Jenis Penelitian

Jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Metode penelitian deskriptif menurut pendapat Sugiyono (2018) merupakan penelitian yang dilakukan dalam upaya mengetahui nilai dari variabel mandiri (satu variabel atau lebih) tanpa menghubungkan atau membuat perbandingan terhadap variabel yang lain. Maksudnya penelitian ini hanya ingin tahu bagaimana keadaan variabel tanpa dipengaruhi oleh variabel lain. Menurut Arikunto (2019) penelitian deskriptif adalah penelitian yang bermaksud untuk

menyelidiki suatu kondisi, keadaan atau hal-hal lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya akan diuraikan dalam bentuk laporan penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penyusunan penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. *Library Research* (Kepustakaan)
Kepustakaan adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan informasi yang bersangkutan dengan topik atau masalah yang sedang diteliti. Informasi dapat diperoleh dari laporan penelitian, buku-buku ilmiah, tesis dan disertasi, ketetapan-ketetapan, peraturan-peraturan, buku tahunan, ensiklopedia dan sumber-sumber tertulis baik tercetak maupun elektronik.
2. *Field Research* (Survey Lapangan)
 - 1) Wawancara, adalah tanya jawab antara dua pihak yaitu pewawancara dan narasumber untuk memperoleh data, keterangan atau pendapat tentang suatu topik.
 - 2) Dokumentasi, adalah teknik pengumpulan data-data yang diperoleh dari perusahaan yang bersumber dari dokumen-dokumen perusahaan.
 - 3) Observasi, merupakan suatu teknik pengumpulan data, dimana peneliti secara langsung ke tempat objek penelitian untuk melakukan pengamatan dengan mengamati kegiatan yang dilakukan.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data deskriptif. Analisis deskriptif merupakan membandingkan antara yang didapat dari hasil penelitian dengan dasar-dasar teoritis. Dalam hal ini manajemen sumber daya manusia diharapkan dapat membantu perusahaan untuk mengatasi permasalahannya. Terdapat tiga jalur analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu; reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Dengan uraian sebagai berikut:

1. Reduksi data
Reduksi data adalah proses filtrasi, fokus perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan perubahan dari data kasar yang ada pada catatan-catatan tertulis di lapangan. Reduksi data meliputi; meringkas data, mengkode, menelusur tema, membuat gugus-gugus. Reduksi data merupakan gambaran analisis yang menggolongkan, menajamkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasikan data dengan cara sedemikian rupa agar dapat mengambil kesimpulan akhir.
2. Penyajian data
Penyajian data merupakan kegiatan disaat sekumpulan informasi disusun, sehingga dapat memberikan kemungkinan akan dilakukannya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Bentuk penyajian data yang digunakan ialah teks deskriptif.
3. Penarikan kesimpulan
Setelah melalui tahapan reduksi data dan penyajian data, selanjutnya akan dilakukan penarikan kesimpulan berdasarkan data-data yang telah diperoleh di lapangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi Yang Diterapkan PT Safina Assalam Tour

PT Safina Assalam Tour merupakan sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang jasa pelayanan, biro perjalanan yang lebih khusus ke bidang haji dan umroh. Berdiri dari tahun 2002 dan beroperasi sampai sekarang. Berjalannya perusahaan ini tidak terlepas dari pemberian motivasi kepada karyawannya. Dari hasil wawancara yang penulis lakukan bersama kepala direktur PT Safina Assalam Tour yaitu Bapak H. Syahlanny, dijelaskan bahwa beliau masih kurang memahami maksud dari kata “motivasi”, ketika beliau bertanya kepada penulis, penulis menjelaskan sedikit mengenai pengertian dan contoh pemberian motivasi. Setelah beliau mendengarkan penjelasan dari penulis, beliau menjelaskan kembali mengenai motivasi yang diterapkan kepada karyawan.

Motivasi diterapkan secara langsung melalui sistem pemberian gaji dan apabila produk jasa sedang ramai terjual maka setiap karyawan akan diberikan bonus. Hal ini diharapkan agar karyawan semakin bersemangat dan bergairah walaupun dalam kondisi pada kesibukan dan pemberian bonus diberikan atas rasa terimakasih yang lebih terhadap kinerja yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan.

Motivasi secara langsung ini sangat efektif untuk meningkatkan semangat kerja karyawan yang berdampak terhadap peningkatan kinerja. Hal ini terlihat dimana karyawan merasa lebih bersemangat apabila banyak konsumen datang ke kantor untuk bertanya-tanya mengenai produk maupun mendaftarkan diri untuk berhaji atau umrah. Dengan bersemangatnya karyawan, maka kualitas pelayanan kepada konsumen akan memuaskan, dengan begitu dapat meningkatkan penjualan pada produk.

Motivasi Yang Seharusnya Dilakukan PT Safina Assalam Tour

Motivasi merupakan perasaan atau bentuk keinginan yang terdapat dalam diri individu untuk mencapai suatu hal. Karyawan pada sebuah perusahaan membutuhkan motivasi untuk dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Apabila motivasi tidak terdapat dalam diri karyawan, tentu saja hal tersebut akan berpengaruh dan berdampak besar terhadap kinerja yang ingin dicapai. Maka dari itu, perlu

dipahami betapa pentingnya motivasi untuk mendorong karyawan agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan perusahaan.

Adapun alasan mengapa motivasi sangat penting untuk mendorong karyawan agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan perusahaan, yaitu:

1. Motivasi bisa mendorong karyawan berfikir kreatif dalam memberikan hasil pekerjaan mereka
2. Motivasi bisa meningkatkan kedisiplinan karyawan
3. Motivasi bisa membuat kinerja karyawan menjadi lebih efisien dan efektif
4. Motivasi bisa membuat karyawan untuk selalu memberikan hasil usaha yang terbaik untuk perusahaan
5. Motivasi bisa membantu pengembangan diri masing-masing karyawan
6. Motivasi bisa menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

Didalam ilmu manajemen, pemberian motivasi terhadap karyawan untuk meningkatkan kinerja tidak hanya sebatas pemberian gaji dan bonus yang mana keduanya termasuk dalam metode motivasi secara langsung. Pemberian motivasi terbagi atas dua metode yaitu motivasi secara langsung dan motivasi secara tidak langsung dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Motivasi Secara Langsung (*Direct Motivation*)
Motivasi secara langsung ialah motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap karyawan dalam upaya memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Pemberiannya dapat berupa pujian, penghargaan, gaji, tunjangan hari raya, bonus, dan lain sebagainya.
2. Motivasi Secara Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)
Motivasi secara tidak langsung ialah motivasi yang diberikan melalui fasilitas-fasilitas yang mendukung dan mendorong gairah kerja, sehingga karyawan lebih bersemangat dalam bekerja. Pemberian motivasi dapat berupa ruangan kerja yang nyaman, lingkungan yang positif, fasilitas elektronik yang bagus, kursi kerja yang empuk dan lain sebagainya.

Pemberian motivasi secara langsung sudah diterapkan oleh PT Safina Assalam Tour. Namun untuk pemberian motivasi secara tidak langsung masih belum diterapkan oleh perusahaan. Pemberian motivasi secara tidak langsung ini berupa fasilitas-fasilitas pendukung agar karyawan dapat bekerja dengan penuh gairah dan semangat. Fasilitas-fasilitas yang perlu diperhatikan manajemen PT Safina Assalam Tour adalah ruangan kerja yang diberikan kepada karyawan, dimana ruangan kerja terlihat kurang rapi, Ruangan yang kurang rapi ini membuat karyawan kurang betah untuk berlama-lama didalam ruangan. Dan fasilitas elektronik, dimana fasilitas elektronik berupa laptop yang digunakan terbilang sangat lambat untuk melakukan berbagai pekerjaan. Hal ini membuat pekerjaan karyawan sedikit terhambat dikarenakan laptop yang digunakan untuk memproses suatu tindakan sangat lambat.

Manajemen perusahaan harus lebih memperhatikan masalah fasilitas-fasilitas yang diberikan kepada karyawan, walau bersifat pendukung, namun fasilitas yang baik dan nyaman akan membuat karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien.

PENUTUP

Dari hasil penelitian yang telah penulis lakukan, maka penulis mengambil beberapa kesimpulan dan saran yang sekiranya dapat bermanfaat bagi PT Safina Assalam Tour Kecamatan Gambut Kabupaten Banjar dalam usahanya upaya meningkatkan kinerja karyawan, sebagai berikut:

Kesimpulan

1. Kepala direktur sekaligus manajemen PT Safina Assalam Tour sudah menerapkan motivasi secara langsung kepada karyawan, namun manajemen masih belum sepenuhnya memahami tentang pentingnya pemberian motivasi upaya meningkatkan kinerja karyawan, sehingga motivasi yang diberikan kepada karyawan hanyalah berupa pemberian gaji dan bonus.
2. Manajemen masih kurang memperhatikan terdapat pemberian fasilitas-fasilitas pendukung untuk meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan, dimana dapat dilihat ruangan kerja terlihat kurang rapi dan fasilitas elektronik berupa laptop yang digunakan terbilang sangat lambat. Manajemen perusahaan harus lebih memperhatikan masalah fasilitas-fasilitas yang diberikan kepada karyawan, walau bersifat pendukung, namun fasilitas yang baik dan nyaman akan membuat karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan oleh penulis untuk PT Safina Assalam Tour, sebagai berikut:

1. Manajemen karyawan hendaknya lebih memahami tentang pentingnya pemberian motivasi kepada karyawan yang dimana motivasi itu dapat meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri.
2. Manajemen karyawan agar lebih memperhatikan pemberian motivasi terutama pada masalah fasilitas-fasilitas yang masih kurang diperhatikan demi kenyamanan dan mendorong karyawan agar bekerja lebih bersemangat sehingga menghasilkan kinerja yang dapat memuaskan perusahaan.

REFERENSI

- Abdullah, M. M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Agustina, & Fauzia. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Alhamid, Thalha, & Budur, A. (2019). "Resume: Instrumen Pengumpulan Data".
- AlHuda, W. (2015). Teori-Teori Motivasi. *Jurnal Adabiya*, Vol. No.83.
- Aulia, F. (2017). "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Rendahnya Motivasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Matematika Materi Trigonometri Kelas XI MAN Bawu Jepara Tahun Ajaran 2016/2017" Skripsi Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, hlm. 23-24.
- Erri, D, & Ashri, N., F. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta. *Perspektif*, Vol. XVI No.1
- Faslah, Roni, & Meghar, T., S. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)*, Vol.1 No.2.
- Fadli, & Rizal, M. (2021). Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif. *Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*, Vol. 21 No.1, hlm. 33-54.
- Farisi, S., Juli, I., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, Vol.4, No. 1, hlm. 15-33.
- Gumilang, & Galang, S. (2016). Metode Penelitian Kualitatif Dalam Bidang Bimbingan dan Konseling. *Jurnal Fokus Konseling*, Vol. 2 No. 2, hlm. 144-159.
- Harahap, S., F., Syati, M., S., & Robby, T., A., R. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Dua Putra Mandiri Medan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol. 5, No. 1.
- Michael, T. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Surabaya: CV. R.A. De. Rozarie
- Mulyana. (2018). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PT. Perkebunan Nusantara XIV di Kota Makassar. Skripsi Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, Vol. 2, No. 2, hlm. 167-175.
- Rijali, & Ahmad. (2018). Analisis Data Kualitatif. *Jurnal Alhadharah*, Vol. 17 No. 33.
- Sari, E., & Rina, D. (2018). Pendekatan Hierarki Abraham Maslow Pada Prestasi Kerja Karyawan PT. Madubaru (PG Madukismo) Yogyakarta. *JPSB*, Vol. 6. No.1.
- Setiawan, R., I. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia di Bidang Pariwisata: Perspektif Potensi Wisata Daerah Berkembang. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, Vol. 1 No. 1, hlm. 23-35.
- Widiyanti, W., & Dewi, F. (2017). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok. *Cakrawala*, Vol. XVII, No.2.
- Wulandari, F. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gerbang Media.