

ANALISIS MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SYIRKAH MUAWANAH KABUPATEN BANJAR

Nurul Huda
Hj. Aida Vitria, S.E., M.M.
Teguh Wicaksono, S.Kom., M.M.

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, Kalimantan Selatan Indonesia 17310113

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, Kalimantan Selatan Indonesia 1123126801

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, Kalimantan Selatan Indonesia 1116028801

E-mail: nurulhuda.apple23@gmail.com
Telp : +62 895-3379-99518

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis : (1) Untuk menganalisis pelaksanaan motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan Koperasi Syirkah Muawanah Kabupaten Banjar. (2) Untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja karyawan pada Koperasi Syirkah Muawanah Kabupaten Banjar. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yaitu penelitian ke lapangan atau ke objek penelitian dimana pengumpulan data dilakukan dengan angket, wawancara, dokumentasi, dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bentuk motivasi yang telah diberikan oleh Koperasi Syirkah Muawanah Kabupaten Banjar adalah bagaimana karyawan yang termotivasi tidak hanya membuat meningkatkan kinerjanya, tetapi juga meningkatkan komitmennya dalam bekerja. Dengan rasa nyaman yang diberikan oleh Koperasi Syirkah Muawanah juga pendorong motivasi kerja karyawannya. Dengan adanya motivasi yang telah diberikan karyawan dengan efektif dan efisien dalam menjalankan perkerjaannya, sehingga dapat mencapai target yang telah ditentukan.

Kata Kunci: motivasi; keinerja

ABSTRACT

This study expects to look at: (1) To analyze the implementation of work motivation given to employees of the Syirkah Muawanah Cooperative, Banjar Regency. (2) To find out the factors that influence the work motivation of employees at the Syirkah Muawanah Cooperative, Banjar Regency. This study uses qualitative research methods, namely research into the field or to the object of research where data collection is carried out by questionnaires, interviews, documentation, and observations. The results show that the form of motivation that has been given by the Syirkah Muawanah Cooperative, Banjar Regency is how motivated employees not only increase their performance but also increase their commitment to work. The sense of comfort provided by the Syirkah Muawanah Cooperative is also a driving force for employee motivation. With the motivation that has been given by employees effectively and efficiently in carrying out their work, so that they can achieve the predetermined targets.

Keywords: motivation; performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Selain itu, sumber daya manusia juga merupakan faktor penting yang menentukan perkembangan suatu perusahaan. Pada hakekatnya, SDM berupa orang-orang yang diperkerjakan di sebuah organisasi sebagai pelaku, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuannya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, dan mengevaluasi dari keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan untuk mencapai tujuannya. (SUSAN, 2019)

Kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi hal buruk yang menjadi beban organisasi. Sedangkan kualitas disisi lain, berkaitan dengan mutu sumber daya manusia baik dari segi keterampilan yang menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan nonfisik. Oleh karena itu, untuk kepentingan akselerasi tugas pokok dan fungsi organisasi apapun, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan syarat utama dalam rangka percepatan tugas pokok dan fungsi organisasi. Kualitas sumber daya manusia meliputi dua aspek fisik dan non fisik yang berkaitan dengan kemampuan bekerja, kemampuan berpikir dan keterampilan lainnya. Jika sumber daya manusia dalam perusahaan atau organisasi baik, maka kuantitas dan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan akan baik dan perusahaan dengan mudah akan dapat mencapai tujuan perusahaan dengan baik. Dampak kualitas yang baik terhadap suatu bisnis akan membawa manfaat besar dan sangat menguntungkan perusahaan karena perusahaan akan membantu mudah mencapai tujuan dengan mudah.

Kualitas sumber daya manusia menyangkut mutu sumber daya manusia yang menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan nonfisik. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumberdaya manusia merupakan salah satu syarat utama dalam rangka penyelesaian tugas pokok dan fungsi organisasi. Kualitas sumber daya manusia yang menyangkut dua aspek fisik dan non fisik yang menyangkut kemampuan bekerja, berpikiran dan keterampilan lain. Jika sumber daya manusia dalam perusahaan atau organisasi baik, maka kuantitas dan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan akan baik dan perusahaan dengan mudah akan dapat mencapai tujuan perusahaan dengan baik. Dampak kualitas yang baik terhadap suatu bisnis akan membawa manfaat besar yang sangat menguntungkan perusahaan karena perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang di inginkan dengan mudah.

Salah satu faktor yang meningkatkan kinerja karyawan di Koperasi Syirkah Muawanah ini adalah motivasi yang diberikan oleh pemimpin usaha tersebut. Salah satu adalah peraturan yang fleksibel. Sistem yang ditetapkan bertujuan untuk memberikan kenyamanan dan kelonggaran dalam bekerja serta untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tidak adanya keharusan kepada setiap karyawan untuk masuk tepat waktu, hal tersebut diterapkan dengan sistem kekeluargaan. Meskipun usaha ini memberikan kelonggaran, namun jika karyawan tidak melakukan tugasnya dengan baik maka pimpinan akan bertidak tegas.

Koperasi Syirkah Muawanah Kabupaten Banjar Merupakan koperasi serba usaha yang kegiatannya dari berbagai sektor usaha. Koperasi yang bergerak dalam bidang atau lapangan usaha, seperti usaha konsumsi, simpan pinjam, produksi, pemasaran, maupun jasa.

Peneliti menentukan Koperasi Syirkah Muawanah Kabupaten Banjar sebagai tempat penelitian dikarenakan peneliti ingin mengetahui sejauh mana pelaksanaan motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan selama ini pada Koperasi Syirkah Muawanah Kabupaten Banjar dan peneliti ingin mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada Koperasi Syirkah Muawanah Kabupaten Banjar.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif yaitu data yang peneliti kumpulkan langsung dari Koperasi Syirkah Muawanah Kabupaten Banjar seperti struktur organisasi, jumlah karyawan dan berbentuk kata-kata, bukan angka Adapun teknik pengumpulan datanya yaitu dengan melalui kuisioner, wawancara, observasi serta dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi kerja bersinggungan secara langsung dengan kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial dan kebutuhan akan penghargaan. Pada kebutuhan fisiologis, Perwujudan dari kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan dasar manusia : sandang, pangan, papan, dan kesejahteraan individu. Kebutuhan ini dianggap sebagai kebutuhan yang paling dasar dan, seseorang tidak akan dapat menjalani kehidupan normal jika kebutuhan tersebut tidak terpenuhi.

Kebutuhan akan perlindungan dan rasa aman adalah kebutuhan untuk melindungi diri dari berbagai bahaya yang bermacam, baik terhadap fisik maupun psikis. Bebas dari ancaman, kepastian dalam hal terjadi kecelakaan dan kepastian dalam melaksanakan pekerjaan. Kemudian kebutuhan sosial yang mana memang menjadi jati diri manusia itu sendiri sebagai makhluk sosial. Kebutuhan sosial terbagi dalam empat bentuk perasaan yaitu: kebutuhan untuk merasa diterima orang lain, merasa dirinya penting (sense of importance), kebutuhan akan perasaan maju dan tidak akan gagal, dan kebutuhan akan perasaan diikutsertakan. Terakhir ada kebutuhan untuk dihargai, dimana orang perlu diakui statusnya oleh orang lain. Situasi yang ideal adalah ketika muncul reputasi yang mendorong kinerja seseorang. Sedangkan kinerja karyawan berhubungan langsung dengan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan efektivitas. Kualitas adalah suatu keputusan pelanggan yang sifatnya subjektif yang ditentukan oleh persepsi terhadap sebuah produk atau jasa tertentu, dalam artian lain kualitas adalah semua jenis satuan ukuran yang berkaitan dengan mutu atau mutu pekerjaan yang dapat dinyatakan dalam metrik atau angka lain yang setara. Menjadi seorang pemimpin, sudah mestinya jika seorang pimpinan perusahaan haruslah mengerti posisi tugasnya. Oleh sebab itu dengan kondisi dan keadaan yang berubah sesuai dengan kebutuhan karyawan, secara tidak langsung harus mendorong seorang pimpinan perusahaan dalam meningkatkan kualitas kerjanya untuk memenuhi kebutuhan dan menyelesaikan masalah yang perlu untuk diselesaikan secepatnya.

Kuantitas sangat memberikan pengaruh bagi penilaian kinerja. Seperti diketahui, kuantitas adalah kuantitas yang diproduksi yang dinyatakan sebagai jumlah unit, jumlah siklus operasi yang diselesaikan. Ketepatan adalah dimana terselesaikan sebuah pekerjaan dalam suatu aktivitas yang dilakukan dengan waktu yang ditentukan. Suatu program yang disusun oleh pimpinan haruslah tepat sasaran dengan kebutuhan karyawan. Hal ini dikarenakan, program yang dibuat oleh pimpinan sangat diharapkan karyawan bisa memenuhi kebutuhan dari mereka. Efektivitas bisa diartikan sebagai sesuatu yang dapat mencapai tujuan maksimal seperti yang diharapkan. Suatu kinerja tidak hanya diukur seberapa bagus kualitas dan banyaknya program yang dihasilkan, tetapi juga seberapa besar manfaat yang diberikan dari program tersebut. Pemberian motivasi untuk individu atau karyawan, bukan pemimpin itu sendiri. Seorang pemimpin harus memperlakukan bawahan sebagai bawahan, bukan sebagai seseorang dengan rasa tinggi untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, motivasi harus mampu mendorong setiap karyawan untuk berperilaku dan bertindak sesuai dengan kehendak pimpinan.

Pada dasarnya setiap unit usaha memerlukan karyawan yang cakap, terampil, disiplin dan mempunyai kemampuan yang baik dalam mengelola usaha tersebut. Untuk memenuhi kinerja agar memperoleh hasil yang optimal maka tidak hanya mengandalkan kemampuan yang dimiliki karyawan itu saja, akan tetapi diperlukannya motivasi kerja agar dapat mendorong kinerja yang dicapai sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. Motivasi sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan untuk menumbuhkan semangat dalam bekerja. Tanpa adanya motivasi, karyawan bekerja menjadi kurang optimal. Motivasi yang dibutuhkan adalah berupa faktor internal atau dari dalam diri karyawan itu sendiri dan faktor eksternal atau dorongan dari luar diri karyawan.

Hal tersebut dapat dilihat sendiri dari sikap karyawan mempunyai disiplin yang cukup tinggi terhadap peraturan yang ditentukan, mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dikerjakannya, dan dalam bekerja selalu terjalin komunikasi yang baik antara pimpinan dengan karyawan dan karyawan dengan karyawan yang lainnya sehingga membuat karyawan semangat dan senang dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja, dari semangat yang bagus pula maka akan meningkatkan kualitas para karyawannya untuk bertahan dalam pekerjaan tersebut dan dapat menjadikan usaha tersebut bagus dipandang dalam kualitas kepimpinannya. Dari semangat yang tinggi oleh karyawannya maka akan menimbulkan dampak positif yaitu pekerjaan bisa lebih cepat diselesaikan, membuat karyawan menjadi betah

dalam bekerja pada usaha tersebut, karyawan bisa berfikir lebih kreatif, dan menjadi hal dalam kerjasama lebih baik

PENUTUP

Dari hasil penelitian tentang Analisa Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Syirkah Muawanah Kabupaten Banjar dapat disimpulkan bahwa bentuk motivasi yang telah diberikan oleh Koperasi Syirkah Muawanah Kabupaten Banjar adalah karyawan yang termotivasi tidak hanya meningkatkan kinerjanya, tetapi juga meningkatkan komitmennya dalam bekerja. Dengan rasa nyaman yang diberikan oleh Koperasi Syirkah Muawanah juga pendorong motivasi kerja karyawannya. Dengan adanya motivasi yang telah diberikan karyawan dengan efektif dan efisien dalam menjalankan perkerjaannya, sehingga dapat mencapai target yang telah ditentukan.

REFERENSI

- Hertiyo, D. A. (2015). Laporan Keuangan Koperasi Serba Usaha Buah Ketakasi Berbasis SAK ETAP. Skripsi Akuntansi, 56. <http://repository.unej.ac.id/handle/123456789/71280>
- Pramesti, M. W. (2017). Motivasi : Pengertian, Proses dan Arti Penting dalam Organisasi. Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Sultan Fatah Demak, 19–38.
- Pribadi, W. B. (2017). Analisis Pengaruh Fungsi Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Magistra, 1(2), 67–87. http://www.nutricion.org/publicaciones/pdf/prejuicios_y_verdades_sobre_grasas.pdf <https://www.colesterolfamiliar.org/formacion/guia.pdf> <https://www.colesterolfamiliar.org/wp-content/uploads/2015/05/guia.pdf>
- Rachman, T. (2018). 濟無No Title No Title No Title. Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952., 10–27.
- Rismayadi, B., & Maemunah, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia). Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif, 2(1), 124–135. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v2i1.181>
- SUSAN, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam (Vol. 9, Issue 2, pp. 952–962). <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v9i2.42>