

ANALISIS MOTIVASI KERJA KARYAWAN DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA DI ALFAMART BANJARMASIN TENGAH KOTA BANJARMASIN

Ahmad Isra Maulana,2020 , Pembimbing I :Syahrani, Pembimbing II :Aris Setia Noor

Manajemen,61201, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan, NPM 16310050

Manajemen,61201, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan, NIDN 1125097401

Manajemen,61201, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan, NIDN 1118057001

[Ahmadisra23@gmail.com/082250987606](mailto:Ahmadisra23@gmail.com)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) bagaimana pelaksanaan motivasi kerja karyawan di Alfamart Banjarmasin dan (2) upaya apa yang sudah dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan di alfamart Banjarmasin.

Penelitian ini menggunakan metode observasi, penelitian kepustakaan dan analisis data. Hasil dari penelitian ini menunjukkan (1) Pada indikator pelaksanaan tata tertib, indikator disiplin waktu menyelesaikan pekerjaan dan peraturan berjalan dengan baik sedangkan indikator pemberian cuti berjalan kurang baik karena pada saat karyawan ingin mengambil hak cuti sering di tunda dan korwil terkadang lama melakukan accept sehingga pengambilan cuti karyawan tertunda, (2) pada indikator pemberian insentif sudah berjalan dengan cukup baik meskipun begitu pihak manajemen atau perusahaan hendaknya memberikan insentif lembur untuk karyawan yang masuk pada tanggal merah atau hari libur nasional. Diharapkan dengan begitu karyawan lebih termotivasi lagi dan meningkatkan produktivitasnya. Sedangkan (3) pada indikator pengembangan dan pelatihan karyawan selama ini berjalan sangat baik. Karena di Alfamart karyawan diberikan pelatihan berkala dan program promosi jabatan.

Dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan pada perusahaan ini, maka pihak manajemen di tuntut untuk memperhatikan kesejahteraan karyawannya dan membuat peraturan - peraturan yang dapat di sesuaikan dengan kondisi perusahaan itu sendiri. Untuk menegakkan motivasi kerja karyawan tidak cukup hanya dengan ancaman – ancaman atau perintah saja, tetapi di imbangi dengan tingkat kesejahteraan adalah besarnya upah, fasilitas, tunjangan, pemberian cuti kerja dan lainnya.

Dengan hal tersebut mereka akan lebih termotivasi lagi dalam melaksanakan tugas – tugasnya sehingga produktivitas karyawanpun akan meningkat. Oleh karena itu antara motivasi kerja dan kesejahteraan kepuasan kerja mempunyai hubungan sangat erat, hal ini berarti bagi suatu perusahaan yang ingin meningkatkan motivasi kerja perlu juga meningkatkan kesejahteraan para karyawannya.

Alfamart Banjarmasin akan terus berusaha memberikan motivasi terhadap karyawan agar produktivitas karyawan semakin meningkat demi kemajuan perusahaan.

Kata kunci : Motivasi, Produktivitas karyawan

ABSTRACT

This study aims to find out (1) how the implementation of work motivation of employees in Alfamart Banjarmasin and (2) what efforts have been made to improve the work productivity of employees at Alfamart Banjarmasin.

This research uses observation, library research and data analysis. The results of this study show (1) In the indicator of the implementation of the rules, indicators of discipline when completing work and regulations run well while indicators for giving leave are not good because when employees want to take leave rights are often delayed and the Regional Coordinator sometimes takes longer to accept so taking employee leave is delayed, (2) the incentive indicator has been running quite well even though the management or company should provide overtime incentives for employees entering on red dates or national holidays. It is expected that employees will be more motivated and increase their productivity. Whereas (3) the employee development and training indicators have been going very well. Because at Alfamart employees are given regular training and job promotion programs. In an effort to increase employee motivation in this company, the management is required to pay attention to the welfare of its employees and make rules - regulations that can be adjusted to the conditions of the company itself. To uphold work motivation of employees is not enough just by threats or orders, but balanced with the level of welfare is the amount of wages, facilities, benefits, giving work leave and others.

With this they will be even more motivated to carry out their duties so that employee productivity will increase. Therefore between work motivation and welfare job satisfaction has a very close relationship, this

means that for a company that wants to increase work motivation needs to also improve the welfare of its employees.

Alfamart Banjarmasin will continue to try to motivate employees so that employee productivity increases for the progress of the company.

Keywords: Motivation, Employee Productivity

PENDAHULUAN

Kebutuhan masyarakat disaat ini semakin banyak. Untuk mendapatkan kebutuhan tersebut masyarakat menginginkan kemudahan. Dengan berkembangnya pola hidup masyarakat modern membuat masyarakat beralih dari bertransaksi di pasar tradisional ke pasar modern (supermarket atau minimarket). Alasan mereka lebih memilih berbelanja di supermarket dari pada di pasar tradisional, karena berbelanja di supermarket atau minimarket selain tempat yang nyaman, bersih, juga dapat menaikkan gengsi masyarakat. Sikap konsumen yang seperti ini membuat banyak perusahaan yang mendirikan berbagai supermarket maupun minimarket untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari para konsumen.

Seiring dengan perkembangan bisnis ritel khususnya supermarket maupun minimarket, pada saat ini bisnis ritel tidak lagi dikelola secara tradisional, melainkan dengan cara modern sehingga menjadi bisnis yang inovatif, dinamis, dan kompetitif. Persaingan yang ketat pada bisnis ritel tidak terlepas semakin menjamurnya pusat-pusat perbelanjaan baik yang bersifat lokal, nasional, maupun internasional dengan berbagai skala dan segmen yang dibidik. Persaingan tersebut memacu para pebisnis di bidang retail untuk senantiasa menjadi retail pilihan pelanggan dan mempertahankan pelanggannya. Setiap perusahaan dituntut untuk menciptakan strategi bersaing yang baik dan terpadu karena persaingan adalah kunci dari keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan.

Meningkatnya intensitas persaingan dari pesaing menuntut perusahaan untuk selalu memperhatikan kebutuhan dan keinginan konsumen serta berusaha memenuhi harapan konsumen dengan cara memberikan pelayanan yang lebih memuaskan daripada yang dilakukan oleh pesaing. Dengan demikian, hanya perusahaan yang berkualitas yang dapat bersaing dan menguasai pasar. (Atmawati dan Wahyuddin, 2007).

Seiring berkembangnya zaman, Di kota Banjarmasin mulai menjamur berbagai minimarket diantaranya adalah Martplus, Dewimart, Anna minimarket, minimarket 88, Alfamart, dan Indomaret. Persaingan minimarket di Kota Banjarmasin sangat ketat dan dapat dilihat dari persaingan antara 2 nama besar brand ritel minimarket yaitu Alfamart dan Indomaret.

Persaingan antara Indomaret dan Alfamart sangat ketat, kedua brand retail ternama ini terus bertarung mengerahkan semua kekuatan, kecerdikan dan strategi. Alfamart dimiliki oleh PT. Sumber Alfaria Trijaya (SAT) sebagai salah satu perusahaan dalam industri ritel yang berupa minimarket dan termasuk perusahaan nasional yang bergerak dalam bidang perdagangan umum dan jasa eceran yang menyediakan kebutuhan pokok dan kebutuhan sehari-hari.

Segala upaya dilakukan oleh Alfamart untuk dapat bersaing dengan Indomaret meliputi lokasi yang strategis, di berbagai daerah dan mudah dijangkau serta selalu berdekatan dengan Indomaret, tempat yang bersih dan nyaman, menetapkan strategi harga yang sedemikian rupa untuk menarik konsumen, misalnya dengan memberikan potongan harga, menetapkan harga yang tinggi, memberikan kupon untuk produk – produk tertentu, pembukaan sebagian gerai Alfamart dalam 24 jam, kemudahan pembayaran tidak tunai (non-cash), terdapat fasilitas kartu anggota, dan lain – lain. Alfamart berusaha untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi pelanggannya. Pelayanan tersebut dimaksudkan untuk menarik dan mempertahankan pelanggannya.

Dengan persaingan yg sangat ketat dibutuhkan produktivitas karyawan yang bagus agar dapat terus bersaing dan memberikan pelayanan terbaik terhadap konsumen. Meskipun Alfamart merupakan minimarket yang termasuk minimarket dengan jaringan ritel dengan skala besar atau nasional namun masih mengalami kendala atau muncul permasalahan yang dihadapi diantaranya kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja membuat karyawan kurang produktif dan semangat dalam bekerja. Untuk meningkatkan kinerja karyawannya, pihak manajemen PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. telah berupaya untuk memotivasi karyawannya melalui pemberian insentif yaitu apabila performa toko bagus dan mencapai target yang diberikan maka setiap karyawan di toko tersebut akan mendapat insentif disetiap bulannya. Namun itu masih di rasa kurang karena motivasi karyawan bukan hanya berasal dari materi. Kejenuhan dalam menjalani pekerjaan membuat karyawan kurang produktif dan semangat dalam bekerja. Menurut Ivancevich et al (2006:305) dalam dunia kerja sering terjadi peristiwa negatif, terdapat kemungkinan lebih banyak kerja emosional. Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak beban kerja secara emosional maka akan berkaitan dengan meningkatnya stres tuntutan psikologis dan terlibat dalam penurunan pengelolaan motivasi dan produktivitas kerja.

Cuti bertujuan untuk menjamin kesegaran jasmani dan rohani karyawan yang bersangkutan. Di Alfamart karyawan diberikan hak cuti di antaranya cuti tahunan dan cuti melahirkan. Namun pelaksanaan pemberian cuti yang tidak berjalan dengan semestinya, seringnya penundaan cuti yang dilakukan oleh korwil di saat karyawan yang bersangkutan ingin mengambil cuti membuat jenuh karyawan dan merasa hak nya tidak terpenuhi dan mengakibatkan motivasi dan produktivitas karyawan menurun.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengajukan penelitian dengan judul “**ANALISIS MOTIVASI KERJA KARYAWAN DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI ALFAMART BANJARMASIN TENGAH KOTA BANJARMASIN.**”

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah Penelitian Deskriptif (Descriptive research), yakni penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan apa-apa yang saat ini, Di dalamnya terdapat, upaya, deskripsi, pencatatan, analisis, dan menginterpretasikan kondisi-kondisi yang sekarang ini terjadi atau ada. Objek dalam penelitian ini adalah PT. Sumber Alfariya Trijaya Tbk. (Alfamart). Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, dan wawancara. Sedangkan analisis data yang digunakan dengan cara membandingkan data-data yang di peroleh dilapangan dengan teori, prinsip dengan gagasan yang terkumpul pada penelitian kepustakaan, kemudian diklasifikasikan, di teliti dan di telaah untuk menjawab permasalahan yang telah di rumuskan dengan menggunakan dasar teori sehingga di peroleh suatu keputusan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam Hasibuan (2005:342) ada beberapa pengertian motivasi. Menurut Hasibuan motivasi adalah: “Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang, agar mereka mau bekerja sama. Bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.” Rahayu, K. W. (2017).

pada umumnya bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap aktivitas perusahaan. Bila mana motivasi kerja tidak di tegakkan oleh perusahaan terhadap karyawannya maka, dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Sebab dengan motivasi di harapkan sebagian besar peraturan-peraturan perusahaan di taati oleh karyawan dan juga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Motivasi di artikan sebagai suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan yang tertulis maupun tidak tertulis.

Tabel 1. Motivasi Kerja Karyawan

Atribut	Komponen	Hasil			
		Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak setuju
Kebijakan manajemen	• Pemberian Gaji	83.3%	16.7%	-	-
	• Pelaksanaan peraturan tata tertib	20%	80%	-	-
	• Disipin menyelesaikan pekerjaan	20%	70%	10%	-
	• Pemberiaan jaminan sosial	16.3%	83.3%	-	-
	• Pemberian cuti	13.3%	50%		36.7%
Supervisi	• Keamanan kerja	33.3%	63.3%	3.3%	-
	• Tingkat supervisi	23.3%	70%	6.7%	-
	• Tingkat kordinasi	46.7%	50%	3.3%	-
Hubungan Personal dan kondisi kerja	• Kondisi lingkungan kerja	40%	56.7%	3.3%	-
	• Fasilitas kerja	36.7%	60%	3.3%	-
Insentif	• Insentif	23.3%	46.7%	3.3%	26.7%
Pembagian tugas dan tingkat beban tugas.	• Pembagian dan beban tugas berjalan dengan baik.	23.3%	70%	6.7%	-
Pelatihan pengembangan karyawan	• Pelatihan pengembangan karyawan berjalan dengan baik	66.7%	33.3%	-	-

Dari indikator pada tabel diatas responden menyatakan sangat setuju 13,3%, 50% setuju dan 36,7% menyatakan tidak setuju dapat disimpulkan pemberian cuti pimpinan selama ini berjalan kurang baik karena dari hasil wawancara responden mengatakan seringnya penundaan pada saat pengambilan cuti dengan alasan operasional membuat hak cuti karyawan hangus. Sedangkan dari indikator pengembangan dan pelatihan karyawan 66,7% responden menyatakan sangat setuju, dan 33,3% menyatakan setuju, sehingga dapat disimpulkan pengembangan dan pelatihan karyawan berjalan baik. Karena di Alfamart karyawan di berikan pelatihan berkala dan juga ada program promosi jabatan jika karyawan tersebut sudah bekerja lebih dari satu tahun dan di anggap memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisa pembahasan yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dapat disimpulkan sebagai berikut :
 - (1) Kebijakan manajemen
Pada indikator pelaksanaan tata tertib, indikator disiplin waktu menyelesaikan pekerjaan dan peraturan berjalan dengan baik sedangkan indikator pemberiaan cuti berjalan kurang baik karena pada saat karyawan ingin mengambil hak cuti sering di tunda dan korwil terkadang lama melakukan accept sehingga pengambilan cuti karyawan tertunda.
 - (2) Supervisi
Pada inidikator tingkat keamanan kerja, tingkat supervise dan tingkat koordinasi selama ini berjalan baik.
 - (3) Hubungan personal dan kondisi kerja
Pada indikator hubungan personal dan kondisi kerja pada Alfamart Banjarmasin selama ini responden menyatakan baik.
 - (4) Insentif
Pada indikator insentif pada Alfamart Banjarmasin selama ini berjalan dengan baik. Meskipun ada sebagian karyawan mengeluhkan tidak adanya insentif lembur untuk karyawamn yang masuk kerja pada tanggal merah atau hari libur nasional.
 - (5) Pemberian tugas dan beban tugas
Pemberian tugas dan beba tugas pada karyawan Alfamart Banjarmasin selama ini berjalan baik.
 - (6) Pengembangan dan pelatihan karyawan
pada indikator pengembangan dan pelatihan karyawan selama ini berjalan sangat baik. Karena di Alfamart karyawan diberikan pelatihan berkala dan program promosi jabatan.
- 2) Motivasi kerja yang harus dilakukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan adalah :
 - (1) Kebijakan manajemen
Pada indikator pemberian gaji, pelaksanaan tata tertib, indikator disiplin waktu mennyelesaikan pekerjaan dan jaminan sosial sudah berjalan dengan baik, perlu dipertahankan dan lebih ditingkatkan sedangkan pada indikator pemberian cuti sebaiknya korwil atau pihak manajemen jangan sering mengundur-ngundur jadwal cuti karyawannya yang bisa membuat hak cuti karayawan bersangkutan hangus. Diharapkan dengan begitu bisa membuat karyawan lebih termotivasi lagi dan meningkatkan produktivitas kerja.
 - (2) Supervisi
Pada indikator tingkat keamanan kerja, tingkat supervisi, dan tingkat kordinasi berjalan dengan baik, tetap di pertahankan dan ditingkatkan lagi.
 - (3) Hubungan personal dan kondisi kerja
Pada indikator lingkungan kerja responden menyatakan sudah berjalan berjalan dengan baik, tetap dipertahankan dan ditingkatkan lagi.
 - (4) Insentif
Pada indikator pemberian insentif sudah berjalan dengan cukup baik meskipun begitu pihak manajemen atau perusahaan hendaknya memberikan insentif lembur untuk karyawan yang masuk pada tanggal merah atau hari libur nasional. Diharapkan dengan begitu karyawan lebih termotivasi lagi dan meningkatkan produktivitasnya.
 - (5) Pemberian tugas dan beban tugas
Pada indikator dan beban tugas sudah berjalan dengan adil dan baik untuk itu agar bisa dipertahankan dan lebih ditingkatakkan lagi.
 - (6) Pelatihan dan pengembangan karyawan
Pada indikator pelatihan dan pengembangan sudah berjalan sangat baik dengan adanya pelatihan dan promosi jabatan selama ini diharapkan karyawan lebih termotivasi. Untuk itu agar bisa dipertahankan dan di tingkatakan lagi.

2. Saran – saran

Saran penulis dalam rangka meningkatkan produktivitas karyawan pada Alfamart Banjarmasin melalui motivasi adalah sebagai berikut :

- 1) Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Alfamart Banjarmasin pada masa mendatang pimpinan perusahaan maupun pihak manajemen melakukan evaluasi secara berkala terhadap kebijakan – kebijakan yang diterapkan selama ini terutama yang berhubungan dengan pelaksanaan pemberian cuti karyawan dan juga pemberian insentif lembur kerja.
- 2) Pada penelitian selanjutnya sebaiknya mengukur kepuasan pelanggan terhadap kualitas pelayanan pada Alfamart Banjarmasin.

REFERENSI

- A.M, Sardiman. 2006. Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Alfani H. M. , Jaya Fanlia Prima. 2018. Filsafat Ilmu & Metodologi Penelitian, Cetakan Kedua belas UD.Adi Prima Jaya Computer Banjarmasin.
- Alimuddin, I. K. (2012). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt.Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UH Makasar*
- Astuti, N. P. M. (2017). ANALISIS MOTIVASI KERJA KARYAWAN DALAM UPAYA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN Studi Kasus Bagian Assembling Perusahaan Metal Butto (Doctoral dissertation, unpas).
- Atmawati, R dan M, Wahyudin. 2007. *Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Matahari Departement Store Di Solo Grand Mall*. Surakarta: Jurnal Daya Saing, Program MM-UMS.
- Damayanti, R. (2005). “Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Bening Natural Furniture di Semarang” (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Semarang).
- Gary, Dessler. 2003. Manajemen SDM. Jakarta : Indeks
- Hasibuan, Malayu, (2010), Organisasi dan Motivasi, Cetakan Ketujuh, Bumi Aksara, Jakarta.
- Ivancevich et.al., (2006). *Human Resource Management (10thed)*. New York: McGraw Hill, Inc.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Muchdarsyah Sinungan (2009). Produktivitas Apa dan Bagaimana. Jakarta : Bumi Aksara
- Munizu, Musran. 2010. *Praktik Total Quality Management (TQM) dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 12, No. 2*. Dalam Henry, Frayol. 2010(Ed.), *Tujuan dan Fungsi manajemen*. Makassar-FE UH
- Rahayu, K. W. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur*. *Ekonomia, 6(1)*, 177-182.
- Rivai, Dr.H. Veithzal. Sagala Ella Jauvani dkk. 2009. Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. Rajawali Pers. Jakarta.
- Sedarmayanti.2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- Sulaeman, A. (2014). Pengaruh upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan kerajinan ukiran Kabupaten Subang. *Trikonomika, 13(1)*, 91-100.
- Sule, Ernie Tisnawati, Saefullah Kurniawan.2006. Pengantar Manajemen. Edisi pertama. Pranada media. Rawamangun. Jakarta.
- Susan, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 9(2)*, 952-962.