ANALISIS MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PT. MAJU TERUS REVINTAMA TANAH BUMBU

Huda Nur Hasanah, Hairul, Hj. Farida Yulianti

Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan,NPM16310224
Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan,NIDN1125096201
Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan,NIDN1121076901
E-mail: hudanurhasanah96@gmail.com

ABSTRAK

Huda Nur Hasanah, 2019, Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Kantor PT. Maju Terus Revintama Tanah Bumbu, Pembimbing I : Hairul, SE, MM, Pembimbing II : Hj. Farida Yulianti, SE, MM

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) Teknik motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada kantor PT. Maju Terus Revintama Tanah Bumbu, (2) Kendalaapa saja yang dihadapikantor PT. Maju Terus RevintamaTanah Bumbu dalam memotivasi kinerja karyawan, (3) upaya-upaya yang dilakukan PT. Maju Terus Revintama Tanah Bumbu dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Penelitian ini menggunakan rancangan deskriptif kualitatif Karena data yang diperoleh dalam Penelitian ini merupakan wawancara untuk menganalisis dan menguraikan kondisi objektif tentang kinerjapegawai pada Kantor PT. Maju Terus Revintama Tanah Bumbu.

Hasil penelitian menunjukan 1) Teknik motivasi yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu berupa gaji, bonus, fasilitas kerja, penempatan jabatan, pujian, penghargaan, dan hukuman, 2) Kendala motivasi yang dihadapi adalah pimpinan sulit menentukan alat motivasi yang tepat dan efektif, pimpinan sulit mengetahui keinginan karyawan, karyawan kurang disiplin dalam pekerjaaan, dan terdapatnya beberapa karyawan yang sudah cukup tua, 3) Upaya dalam meningkatkan kinerja melalui motivasi adalah meliputi penetapan disiplin, pengawasan, menciptakan iklim yang kondusif, pemberian insentif, dan kompensasi.

Kata kunci : motivasi; kinerja.

ABSTRACT

Huda Nur Hasanah, 2019, Analysis of work motivation in improving employee performance in the office PT. Maju Terus Revintama Revintama Tanah Bumbu Regency, Supervisor I : Hairul, SE, MM, Supervisor II : Hj. Farida Yulianti, SE, MM.

This study aims to test (1) Work motivation techniques in mproving employee perpormance in the office PT. Maju Terus Revintama Tanah Bumbu, (2) What obstacles the office faces PT. Maju Terus Revintama Tanah Bumbu in motivating employee performance, (3) The efforts made PT. Maju Terus Revintama Tanah Bumbu in improving employee performance through work motivation.

This study uses a descriptive qualitative design because the data obtained in this study are interview to analyze and describe objective conditions about the performance of PT.Maju Terus Revintama Tanah Bumbu.

The results showed 1) motivation techniques used to improve employee perpormance in the from of salaries, bonuses, work facilities, job placement, praise, rewerds, and penalties, 2) motivational constraints faced by leaders are difficult to determine appropriate and effective motivational tools, leaders difficultto know the desires of employees, employees lack discipline in imployment, and there are some employees who are quite old, 3) efforts to improve performance throgh motivation include the establishment of disciline, supervision, creadting a condusive climate, providing incentives, and compensation.

Keywords : motivation; the performance.

Pendahuluan

Meningkatnya perkembangan dunia usaha yang selaras dengan peningkatan kondisi perekonomian di indonesia menuntut daya persaingan yang ketat di dalamnya. Perusahaan sebagai sebuah organisasi bisnis dengan tujuan utama untuk mencari untung semaksimal mungkin.untuk itu perusahaan harus memiliki manajemen yang efektif dan tentu saja karyawan sebagai aset utama perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai

tujuannya tidak hanya bergantung kepada sarana dan prasarana yang ada tetapi juga tergantung pada sumber daya manusia.

PT. Maju Terus Revintama sebagai salah satu perusahaan angkutan batubara yang berhubungan langsung dengan banyak karyawan lapangan di bidangnya masing-masing, di tuntut untuk terus meningkatkan produksi angkutan batubara. Semakin besarnya tuntutan perusahaan terhadap produksi lapangan, mendorong pihak manajemen secara terus menerus melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan produksi untuk tiap bulannya. perusahaan harus mempunyai keunggulan yang berbeda dengan perusahaan kompetitor yang lain. Misalnya dengan memiliki karyawan yang termotivasi untuk bekerja secara produktif. Karena dengan memiliki karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi, maka perusahaan dapat mengalahkan kompetitornya. Namun karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi hanya di dapat dengan penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat.

Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut (Ira Rahmadita, 2013).

Kinerja adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan, dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan (Yusuf Palgunanto, Suparno & Achmad Dwityanto, 2010 : 67).

Pada uraian di atas tentang motivasi kerja dengan kinerja karyawan bahwa penelitian ini dilakukan untuk mengetahui analisis motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi perusahaan. Berdasarkan pernyataan-pernyataan tersebut, maka penelitian ini mengambil judul: “Analisis Motivasi Kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan Pada kantor PT. Maju Terus Revintama Tanah Bumbu”.

Metode Penelitian

Data yang penulis gunakan adalah metode observasi, wawancara, dokumentasi karena data yang diperoleh dalam Penelitian ini untuk menganalisis dan menguraikan kondisi objektif tentang kinerja pegawai pada Kantor PT. Maju Terus Revintama Tanah Bumbu dengan demikian penelitian ini termasuk penelitian deskriptif atau analisis data kualitatif.

Hasil Penelitian

PT. Maju Terus Revintama Tanah Bumbu merupakan perusahaan yang cukup besar dan memiliki cukup banyak karyawan yaitu sebanyak 213 karyawan, maka dalam menjalankan aktivitasnya perusahaan sangat tergantung pada kinerja karyawan agar perusahaan tetap maju dan berkembang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Jenis Motivasi yang digunakan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan,Hambatan/Kendala yang Dihadapi dalam Memotivasi Kerja Karyawannya.Upaya-Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja karyawandengan harapan mendapatkan sumber daya yang berpotensi dan berkualitas baik.

Sebagai bentuk kepedulian perusahaan terhadap karyawan dan sikap tanggung jawab perusahaan terhadap karyawan, perusahaan menggunakan beberapa saluran komunikasi untuk menyerap keluhan, kritik, dan saran dari seluruh karyawan melalui komunikasi langsung dan tidak langsung. Komunikasi langsung dilakukan pimpinan dengan terjun langsung ke lapangan untuk mengetahui keluhan dan kritik dari para karyawannya, komunikasi tidak langsung dilakukan pimpinan bagi karyawan yang tidak berani atau malu mengungkapkan keluhan dan kritik secara langsung pada pimpinan.

Perusahaan senantiasa menginformasikan perkembangan dan kondisi perusahaan secara *continue* kepada seluruh karyawan tanpa kecuali menjelaskan visi, misi, dan tujuan perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar karyawan tidak hanya bekerja dan terjebak rutinitas, tetapi dapat mengetahui segala hal tentang tujuan perusahaan, sehingga dapat ditumbuhkan rasa memiliki antara karyawan dengan perusahaan, karena karyawan dipandang sebagai aset dan bukan sebagai alat produksi. Dalam hal ini manajemen perusahaan PT. Maju Terus Revintama Tanah Bumbu sesuai dengan pernyataan Mangkunegara (2009 : 100) yang menggunakan prinsip komunikasi, yaitu pimpinan mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas dengan informasi yang jelas dan tepat.

Analisi Dan Pembahasan

1. Jenis Motivasi yang digunakan PT. Maju Terus Revintama Tanah Bumbu dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.

Cara yang dilakukan PT. Maju Terus Revintama Tanah Bumbu dalam memotivasi kerja karyawannya yaitu dengan jenis motivasi material dan motivasi non-material secara positif maupun negatif, berupa gaji, bonus, fasilitas kerja, penempatan jabatan, Pujian, penghargaan, hukuman.

2. Hambatan/Kendala yang Dihadapi PT. Maju Terus Revintama Tanah Bumbu dalam Memotivasi Kerja Karyawannya.

   Dalam melaksanakan dan melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan seseorang sering menemukan hambatan yang mampu menghambat pencapaian tujuan dari kegiatan tersebut. Pelaksanaan motivasi kerja karyawan tidak selamanya berjalan sesuai dengan rencana yang dibuat pimpinan sebelumnya.

   Kendala-kendala yang dihadapi PT. Maju Terus Revintama Tanah Bumbu dalam memotivasi kerja karyawannya, yaitu :

   1) Pimpinan kesulitan menentukan alat motivasi yang tepat dan efektif.Setiap karyawan memiliki karakter yang tidak sama, sehingga keinginan karyawan yang satu dengan yang lain tidak sama. Alat motivasi yang digunakan PT. Maju Terus Revintama Tanah Bumbu sudah cukup efektif, tapi karyawan belum tentu puas dengan sistem motivasi yang digunakan perusahaan.
   2) Pimpinan sulit mengetahui keinginan karyawan.

      Keinginan dan kebutuhan karyawan berbeda-beda, sikap dan cara seorang karyawan dalam mengungkapkan keluhan juga berbeda-beda. Karyawan sering merasa tidak puas, tapi tidak mau untuk mengungkapkan langsung kepada pimpinan, sehingga pimpinan tidak menyadari adanya keluhan dari karyawan tersebut.
   3) Karyawan kurang disiplin dalam pekerjaan.

      Suatu pekerjaan bertumpuk kadang membuat karyawan merasa jenuh dan malas, sehingga pekerjaan tersebut belum terselesaikan pada waktunya. Hal ini jika tidak segera diatasi akan berakibat buruk bagi perusahaan, khususnya pada kinerja kerja karyawan.
   4) Terdapatnya beberapa karyawan yang sudah cukup tua.

      Orang yang cukup tua tingkat produktivitasnya menurun, karena motivasi kerjanya juga rendah. Batasan usia kerja karayawan dalam perusahaan adalah 50 tahun, namun di PT. Maju Terus Revintama Tanah Bumbu masih dijumpai karyawan yang sudah cukup usia, perusahaan masih memperkerjakan karyawan tersebut dengan alasan karena karyawan tersebut masih pengen tetap bekerja karena terdesak dengan kebutuhan hidup keluarga.

      Untuk mengatasi kendala tersebut pimpinan perlu mengadakan evaluasi terhadap kinerja karyawannya, yaitu :

      (1) Untuk menentukan alat motivasi yang tepat, pimpinan harus tau apa yang dibutuhkan dan di inginkan karyawan, dengan melakukan pendekatan dan pengamatan langsung terhadap cara kerja karyawannya.
      (2) Untuk dapat mengetahui keinginan karyawan, pimpinan berkomunikasi langsung dengan karyawan tentang kepuasan terhadap kebijakan yang dikeluarkan perusahaan.
      (3) Lebih meningkatkan kedisiplinan, khususnya dalam bidang produksi barang. Perusahaan lebih mengutamakan sistem produksi, karena perusahaan bergerak dibidang industri kerajinan.
      (4) Apabila ada pekerjaan yang belum terselesaikan pada waktunya, perusahaan menetapkan kerja lembur setelah habisnya jam kerja yang sudah ditetapkan sebelumnya.
      (5) Untuk karyawan yang sudah cukup tua, perusahaan mengurangi target kerja yang lebih pantas. Sehingga, karyawan tersebut bisa tetap bekerja dengan baik.

3. Upaya yang dilakukan PT. Maju Terus Revintama dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja, sistem pengawasan yang digunakan terdiri dari 2 bentuk,yaitu :

   1) Menciptakan Situasi dan Iklim yang Kondusif bagi Karyawan.

      Guna mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja, yang terpenting adalah bagaimana perusahaan berusaha menciptakan situasi dan iklim yang kondusif bagi seluruh karyawan dalam bekerja. Untuk menciptakan situasi tersebut, PT. Maju Terus Revintama Tanah Bumbu menyediakan fasilitas-fasilitas kerja yang memadai dan memenuhi syarat, melindungi pekerja/karyawan dalam program asuransi, sehingga karyawan dapat berinovasi dan berkreasi dalam rangka mengaktualisasikan diri. Keamanan, kenyamanan, dan kebersihan tempat kerja juga merupakan prioritas yang diutamakan oleh perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan yang tinggi.
   2) Memberikan Insentif.

      PT. Maju Terus Revintama Tanah Bumbu dalam memberikan insentif bagi karyawan sudah cukup adil, yaitu pada bagian-bagian atau unit-unit tertentu diberikan insentif karena pertimbangan tanggung jawab dan resiko tertentu, dimana bagian-bagian tersebut memiliki resiko dan tanggung jawab yang sangat besar terhadap barang-barang produksi. Hal ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2009 : 101) yaitu secara teoritis

tentang teknik pemenuhan kebutuhan, motivasi terbentuk karena manusia memiliki lima kategori kebutuhan pokok, dalam hal ini termasuk dalam kategori kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, dan lingkungan kerja.

3) Memberikan Kompensasi.
   Selain kompensasi berupa gaji dan bonus, PT. Maju Terus Revintama Tanah Bumbu juga memberikan kebijakan berupa uang makan kepada seluruh karyawan. Hal ini dilakukan guna memberikan kompensasi lebih kepada karyawan, bukan hanya sekedar memenuhi ketentuan yang ditetapkan perusahaan, akan tetapi guna memberikan dorongan agar timbul semangat kerja yang bisa meningkatkan kinerjakerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Analisis Motivasi Kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan Pada kantor PT. Maju Terus Revintama Tanah Bumbu, dapat ditarik kesimpulan dan saran sebagai berikut :

1. Teknik motivasi yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu berupa gaji, bonus, fasilitas kerja, penempatan jabatan, pujian, penghargaan, dan hukuman.
2. Tingkat motivasi yang digunakan sudah baik dengan ditunjukkan hasil kerja meningkat, kedisiplinan dalam bekerja juga meningkat, serta keterampilan yang dimiliki karyawan semakin baik dengan menciptakan ide-ide terhadap cara memproduksi yang baik.
3. Kendala motivasi yang dihadapi adalah pimpinan sulit menentukan alat motivasi yang tepat dan efektif, pimpinan sulit mengetahui keinginan karyawan, karyawan kurang disiplin dalam pekerjaaan, dan terdapatnya beberapa karyawan yang sudah cukup tua.
4. Upaya dalam meningkatkan kinerja melalui motivasi adalah meliputi penetapan disiplin, pengawasan, menciptakan iklim yang kondusif, pemberian insentif, dan kompensasi.

Saran

1. Dalam pendelegasian wewenang dan menilai kinerja karyawan harus dilakukan sesuai dengan tanggung jawab secara *continue*, dengan memperhatikan keinginan karyawan terutama keinginan karyawan dalam bidang produksi untuk memiliki keadilan kerja dan penilaian terhadap kinerja karyawan.
2. Seluruh karyawan diharapkan mempunyai rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas yang diberikan, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat waktu.
3. Pimpinan harus lebih memaksimalkan cara kerja perusahaan dengan menambah karyawan yang memiliki potensi dan pendidikan tinggi dibagian-bagian tertentu untuk menunjang tercapainya hasil yang lebih baik lagi.
4. Manajer harus lebih meningkatkan pengawasan yang maksimal, khususnya pada bagian supir dan Purchasing untuk menghindari kegagalan dalam produksi.
5. Perlu adanya training pengetahuan bagi karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja mereka, hal ini dilakukan untuk menambah pengetahuan karyawan sehingga walaupun tingkat pendidikan karyawan lemah, karyawan mendapatkan pengetahuan dari perusahaan. Pengetahuan yang diberikan dapat diarahkan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai.

REFERENSI

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan praktik*. Jakarta: Bhineka Cipta.

Astuti, 2017.,*Analisis Motivasi Kerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus Bagian Assembling Perusahaan Metal Button*UniversitasPasundan Bandung, Bandung.

As'ad, M. 2003. *Psikologi Islami: Seri Sumber Daya Manusia*. Yogjakarta: Liberty.

Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.

----------. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Heiddjrachman dan Husnan, S. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogjakarta: BPFE.

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan***.** Bandung : Remaja Rosdakarya.

Marzuki. 2005. *Metodologi Riset*. Yogyakarta: BPFE – EUII.

Muslikhah Eny, 2011., *Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT. Sampurna Kuningan Jawana-Kabupaten Pati*, Universitas Negeri Semarang, Semarang.

Daft, Richard L. 2006. *Management*. Jakarta: Salemba Empat.

Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Murai Kencana.

Samsudin, H. Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.

Siagian, Sondang P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
Winardi, J. 2002. *Motivasi Dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.