

# **PERANAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL GOLDEN TULIP BANJARMASIN,**

**M. SAIFUL<sup>1\*</sup>, LAMSAH<sup>2</sup>, HAIRUL<sup>3</sup>**

Program Studi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonimi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjar, NPM 16310069

Program Studi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonimi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjar, NIDN 1125126201

Program Studi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonimi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjar NIDN 1125096201

\*Email : [mhmmdsaiful10@gmail.com](mailto:mhmmdsaiful10@gmail.com)

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) peranan motivasi dalam meningkatkan kerja karyawan pada Hotel Golden Tulip Banjarmasin.

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian deskriptif kualitatif yaitu suatu metode penelitian yang di tujukan untuk mrnggambarkan fenomena-fenomena yang ada, yang berlangsung saat ini atau saat yang lampau.

Hasil penelitian menunjukan (1) Kebijakan motivasi guna meningkatkan kinerja karyawan Hotel. (2) Dalam meningkatkan motivasi kerja kegiatan dalam menerapkan kebijaksanaan motivasi, dan (3) pada Hotel Golden Tulip Banjarmasin hendaknya menerapkan motivasi secara langsung dan berbaur dengan karyawannya walaupun itu masih dalam tingkat yang sederhana.

**Kata Kunci: Peranan motivasi, Kinerja karyawan.**

## **ABSTRACT**

This study aims to determine: (1) the role of motivation in improving employee work at the Golden Tulip Hotel Banjarmasin.

This study uses a descriptive qualitative research design that is a research method aimed at describing the phenomena that exist, which take place now or in the past.

The results showed (1) motivational policy to improve the performance of Hottel employees. (2) In increasing work motivation activities in implementing motivational policies, and (3) at Banjarmasin Golden Tullip Hottel should apply motivation directly and mingle with its employees even though it is still at a modest level.

**Keywords: The role of motivation, employee performance.**

## **PENDAHULUAN**

Perkembangan ekonomi yang semakin cepat menimbulkan pesatnya persaingan usaha pada saat ini khususnya dalam sektor pariwisata. Selain pengembangan usaha objek dan daya tarik wisata, perlu adanya keseimbangan pengembangan usaha sarana akomodasi bagi para wisatawan yang berkunjung ke Kalimantan Selatan khususnya Banjarmasin. Salah satu akomodasi yang perlu dikembangkan adalah jasa pelayanan hotel. Pada prinsipnya hotel adalah salah satu bentuk perdagangan yang bergerak di bidang jasa. Sebagai industri jasa setiap pengusaha hotel akan berusaha maksimal untuk meningkatkan penjualan.

Industri jasa perhotelan sekarang ini semakin tumbuh dan berkembang terutama di daerah Kalimantan Selatan. Persaingan bisnis perhotelan yang semakin ketat mengharuskan para pelaku bisnis untuk dapat meningkatkan daya saingnya terhadap para pesaing dengan menyusun strategi pemasaran yang baik guna mempertahankan eksistensinya. Keadaan ini mendorong perusahaan untuk selalu jeli dan tanggap dalam mencermati berbagai perubahan baik internal maupun eksternal yang akan mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan.

Hotel Golden Tulip Banjarmasin merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa yang memberikan jasa pelayanan penginapan, hiburan, penyewaan tempat acara, restaurant, serta jasa-jasa lainnya yang dikelola secara komersial. Dalam melakukan penjualannya Hotel Golden Tulip Banjarmasin dihadapkan pada banyaknya hotel yang menjadi pesaing seperti Hotel Banjarmasin Internasional, Mercure, Aria Barito, G' Sign, Rattan Inn, Aston, dan Royal Jelita. Segmentasi yang di bidik oleh para pesaing sama halnya dengan hotel pada umumnya yaitu instansi-instansi pemerintah, swasta, dan dinas-dinas. Selain itu persaingan harga menjadi faktor ancaman bagi hotel karena terpublikasinya harga memudahkan bagi pesaing untuk merebut segmen pasar dari Hotel Golden Tulip Banjarmasin. Kebijakan dalam penentuan harga harus dipertimbangkan secara cermat dan hati-hati karena peranannya sudah sangat dominan dalam persaingan. Perusahaan tidak dapat lagi memasang harga terlalu tinggi namun harus lebih mengedepankan pertimbangan harga pasar dan produktivitas konsumen sepanjang masih dalam batas yang "profitable".

Untuk menghadapi masalah dan persaingan tersebut pihak Hotel Golden Tulip Banjarmasin perlu motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Hotel Golden Tulip Banjarmasin.

Motivasi merupakan hal yang terpenting karena dengan motivasi seorang pegawai akan memiliki semangat dan kegairahan kerja yang tinggi sehingga dapat mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan kemungkinan kesalahan yang minimal, sehingga hasil yang diperoleh akan lebih berkualitas dan optimal, mengingat pentingnya motivasi, maka perhatian pihak organisasi mengenai masalah pegawai yang bekerja ialah melakukan usaha pemotivasian pada kinerja pegawai melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan, sehingga motivasi pegawai dalam bekerja akan tetap terjaga.

Pentingnya motivasi bagi pegawai secara khusus yaitu dengan motivasi akan mendorong pegawai kearah pencapaian tujuannya yaitu memenuhi kepentingan dan kebutuhan pribadi pegawai, adanya jangkauan dedikasi yang tinggi guna pencapaian prestasi, percepatan kepangkatan penghasilan yang layak sebagai bentuk tanggung jawab pekerjaan sekaligus penghargaan yang diterimanya.

Dengan meningkatkan tata tertib, pelaksanaan lebih efektif kepada pegawai, maka motivasi pegawai diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Dengan adanya pelaksanaan pemberian motivasi yang lebih baik maka dapat merangsang para pegawai untuk bekerja lebih rajin untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, begitu pentingnya peran dari kebijakan motivasi yang harus dilakukan oleh HOTEL GOLDEN TULIP Banjarmasin dalam hal mengelola citra akan produk-produk yang ditawarkan sehingga membuat publik yang menjadi pengguna setia menggunakan produk dan jasa tersebut yang tentu saja akan mempengaruhi aspek keuntungan dan eksistensi perusahaan. Atas dasar pemikiran inilah penulis sangat tertarik untuk mengangkat masalah ini pada artikel dengan judul **“PERANAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL GOLDEN TULIP BANJARMASIN,**

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kualitatif, penelitian kualitatif adalah penelitian tentang riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### 1) Kebijakan motivasi karyawan yang telah dilakukan.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan menunjukkan bahwa :

(1) Masalah absensi atau ketidakhadirannya karyawan di perusahaan. Selain itu karyawan sering kali datang terlambat ketempat kerja dari jadwal semestinya. Lazimnya bila motivasi kerja karyawan menurun yang membuat mereka jadi malas untuk bekerja, apalagi perusahaan ini mempunyai kebijaksanaan yang perlu pendisiplinan lagi seperti perlu untuk melakukan tindakan mengurangi besarnya upah yang di terima para karyawan bila mereka tidak melakukan tugas pada waktu dan tempat yang sudah di tentukan. Peluang untuk tidak masuk kerja dan membuat pekerja tidak disiplin pada perusahaan.

Kegelisahan yang berwujud keluh kesah, dan ketidak senangan kerja pada perusahaan, Memang selalu ada apalagi dikarenakan kurang motivasi hal ini merupakan indikasi rendahnya motivasi kerja karyawan. Pimpinan yang baik dan bijaksana harus cepat tanggap atas kemunculan kegelisahan yang terjadi pada karyawannya. Kegelisahan dalam bentuk keluh kesah ini terjadi dalam perusahaan, di mana para karyawan sering menggerutu, dan sesama mereka sering kali terlihat dalam pembicaraan pada masalah kurangnya perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan para karyawan seperti cuti tahunan yang harus disesuaikan dengan operational Hotel, tidak ada uang lembur jika bekerja melebihi dari jam kerja perusahaan, tidak ada jaminan hari tua dan fasilitas kerja yang kurang memadai. Kegelisahan ini merupakan ketidak senangan mereka akan kondisi kerja di dalam perusahaan, sehingga perlu mendapat perhatian yang serius dari seorang pimpinan.

### (2) Terjadinya beberapa tuntutan pekerjaan

Tuntutan yang kerap terjadi di dalam perusahaan merupakan isyarat indikasi turunnya motivasi kerja karyawan. Tuntutan tersebut boleh jadi berkaitan erat dengan ketidak senangan karyawan terhadap kondisi di dalam perusahaan yang sekali waktu muncul keberanian para karyawan untuk mengajukan tuntutan tersebut.

Tuntutan ini pada umumnya berkisar pada permintaan untuk di perlukan secara adil, merata, wajar dan layak dalam hal mekanisme kerja antara atasan dan bawahan.

Pengertian adil disini cuti tahunan diberlakukan sesuai aturan dan tidak ada sistem hangus perusahaan.

Sedangkan pengertian merata, karyawan menginginkan tidak adanya perbedaan antara karyawan dengan karyawan lainnya, karyawan dengan pimpinan dalam artian semua sama-sama bekerja untuk kemajuan perusahaan. Dan pengertian wajar dan layak dalam hal mekanisme hubungan kerja antara atasan dan bawahannya yaitu karyawan menginginkan atasan memperlakukan mereka sewajarnya sebagaimana layaknya hubungan kerja antara atasan dan bawahannya.

### (3) Rendahnya Tingkat Keilmuan tentang Pelayanan Jasa

Bila didalam perusahaan terjadi rendahnya pelayanan kepada tamu maka akan berpengaruh terhadap kepuasan tamu yang tinggal di Hotel. sebetulnya hal ini merupakan indikasi turunnya motivasi kerja. Rendahnya tingkat pelayanan kepada tamu tersebut terutama disebabkan karena kurangnya Training kemampuan dan motivasi yang diberikan Hotel Golden Tulip Banjarmasin.

Rendahnya tingkat keilmuan tentang pelayanan jasa yang cukup tinggi akan merugikan keuntungan perusahaan, karena perusahaan akan kehilangan pendapatan dan keuntungan yang sudah direncanakan untuk diperoleh relatif terhambat.

Sekarang ini jumlah Hotel di Banjarmasin sudah lebih banyak namun jumlah tamu relatif naik turun, sehingga dibutuhkan kepercayaan tamu terhadap pelayanan yang diberikan kepada tamu juga harus meningkat, maka dari itu dibutuhkan peningkatan kemampuan pelayanan dihotel untuk bidang Departemen masing-masing.

Apabila diberikan terus menerus akan merugikan bagi Hotel Golden Tulip Banjarmasin apabila untuk memperoleh banyak tamu sesuai dengan yang direncanakan sejak awal. Untuk itu Hotel Golden Tulip Banjarmasin harus berkorban baik dalam hal biaya maupun tenaga untuk memberikan pelatihan kepada karyawan pelatihan Pelayanan yang di tentukan untuk memangku pekerjaan sesuai dengan bidang yang di butuhkan. Karena pelatihan pelayanan yang diberikan kepada karyawan yang di butuhkan waktu yang cukup

dari hasil pelayanan kepada karyawan dapat terlihat di beberapa komentar Tamu di Aplikasi perjalanan Daring Hotel Golden Tulip Banjarmasin.

Peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Hotel Golden Tulip Banjarmasin.

Karyawan merupakan makhluk sosial yang mempunyai kebutuhan-kebutuhan yang harus di penuhi dalam menimbulkan motivasi kerja untuk tujuan perusahaannya, karena manusia bukan mesin. Jadi perlu mendapat perhatian dari seorang pimpinan untuk membuat keputusan yang efektif tentang motivasi seseorang yang menimbulkan perbuatan yang di kehendaki sesuai dengan tujuan yang di harapkan. Dengan mengetahui motif tersebut serta menetapkan tujuan adalah untuk meningkatkan kemampuan kecakapan dan keterampilan, sehingga dapat mengembangkan perilaku yang positif bagi karyawan yang di kelolanya. Pada dasarnya setiap orang memiliki perbuatan/perilaku yang positif dengan motif yang tertentu. Walaupun demikian perlu adanya suatu pengawasan untuk menghindari kemungkinan akan mempunyai perilaku yang negatif.

Dengan motif-motif tertentu seseorang mau bekerja dan menjadi pendorong di dalam mengerjakan sesuatu sesuai dengan yang di harapkan oleh pimpinan atau manajer yang bersangkutan. Untuk mencapai tujuan yang di harapkan tersebut dalam memberikan motivasi di perlukan motif-motif agar orang mau berbuat dan melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan penuh kesadaran, pengertian, tanggung rasa, serta dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Motivasi yang berifat aktif atau dinamis dengan usaha positif agar karyawan berdaya upaya dengan produktif untuk mewujudkan tujuan yang di tentukan. Hal ini berguna untuk keperluan pimpinan untuk mengemukakan kepada karyawannya bahwa Hotel Golden Tulip Banjarmasin bukan untuk keuntungan diri sendiri saja, tetapi juga untuk orang-orang yang berada di dalam maupun di luar Hotel Golden Tulip Banjarmasin tersebut. Untuk itu seorang pimpinan agar memberikan keyakinan kepada para bawahannya tentang :

(1.1) Adanya selalu kepastian dalam pekerjaan, artinya pimpinan tidak akan bertindak semena-mena. Walaupun suatu kejadian yang tidak di inginkan Bersama melanda Hotel Golden Tulip Banjarmasin, maka

pimpinan akan mengadakan consensus dan pemecahan masalah sesudah itu pimpinan akan bertindak secara konsekuen.

(1.2) Secara periode dalam waktu tertentu secara teratur untuk setiap individu karyawan akan di berikan mengenai presentasinya itu baik atau tidak baik.

(1.3) Hubungan antara pimpinan dengan para karyawan untuk mengembangkan diri karyawannya masing-masing dalam hubungan kerja sama untuk mencapai tujuan yang hendak di capai.

Motivasi yang sifatnya fasif/statis untuk merangsang daya kerja para karyawan kearah yang diinginkan. Seseorang pimpinan akan menjamin para bawahannya dalam :

(1.1) Memberikan upah tambahan sehubungan dengan adanya tugas kerja di luar jadwal yang di tentukan sesuai dengan kesepakatan antara pimpinan dengan para karyawannya.

(1.2) Adanya pembagian dari sebagian protabilitas buat para karyawan untuk di gunakan sebagai asuransi, misalnya asuransi jiwa.

(1.3) Rasa senioritas hendaknya di jalankan oleh persusahaan, yaitu berupa kenaikan gaji berkala, dan besarnya dapat di sesuaikan dengan kemampuan perusahaan.

Dengan demikian akan menimbulkan adanya rasa kebersamaan dalam tenggang rasa, ikut memiliki rasa tanggung jawab serta mawas diri para karyawan, maupun manajer Hotel Golden Tulip Banjarmasin dengan para personalia merupakan pasangan yang serasi dalam menjalankan usaha bersama-sama dengan tujuan yang sama, serta akan menjadikan kawan setia dalam penderitaan. Dengan ini pula masing-masing karyawan akan memberikan penghomatan kepada yang berhak, dan merupakan suatu kesetiaan yang dihadiahkan secara nyata bagi pasangan kerja dalam usaha. Untuk ini bagi seseorang manajer dalam menjadikan para karyawan yang jadi bawahannya hendaknya di perhatikan dengan sedapat-dapatnya disesuaikan agar memikat sedemikian rupa sehingga bersama-sama secara kontinyu meraih keberhasilan tujuan perusahaan yang kian meningkat dari priode ke priode berikutnya.

Pada perinsipnya turunnya motivasi kerja adalah di sebabkan karena ke tidakpuasan dari para karyawannya. Dengan ketidakpuasan yang di rasakan tersebut akan menimbulkan kurang bahagiannya bagi

mereka, yang dapat menimbulkan motivasi kerja akan menurun dan sangat merugikan bagi Hotel Golden Tulip Banjarmasin.

## 2) Motivasi kerja pada Hotel Golden Tulip Banjarmasin

Dimuka telah di jelaskan bahwa dengan motivasi yang tinggi maka produktivitas akan meningkat, sehingga akibatnya itu perlu di ketahui oleh Hottel Golden Tulip Banjarmasin. Dengan ini perusahaan dapat mengambil tindakan-tindakan atau pemecahan secepatnya.

Berdasarkan data dari informasi yang penulis peroleh dari Hotel Golden Tulip Banjarmasin terdapat masalah akibat dari turunnya motivasi kerja karyawan.

Hal ini dapat di lihat dari beberapa masalah tersebut antara lain :

### (1.1) Penurunan tingkat kinerja

Salah satu indikasi turunnya kinerja adalah karena turunnya motivasi kerja. Turunnya kinerja karyawan ini dapat di ukur atau di bandingkan dengan waktu sebelumnya. kinerja karyawan yang menurun ini terjadi karena faktor kemalasan, penundaan pekerjaan dan sebagainya (lihat tabel ke 2 tentang tingkat komentar tamu di Travel agen Online).

Adapun kebijaksanaan yang harus di jalankan oleh Hotel Golden Tulip Banjarmasin adalah berusaha untuk memberikan kebijaksanaan motivasi dengan tujuan meningkatkan gairah kerja karyawan, seperti pemberian cuti tahunan, menciptakan suasana kerja yang baik antara atasan dengan bawahan serta antara karyawan. Kemudian Hotel Golden Tulip Banjarmasin di sarankan melaporkan tingkat absensi karyawannya kepada atasan agar dapat menganalisa tingkat perputaran keterlambatan karyawan. Hal tersebut di atas dapat berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan yang selama ini menjadi permasalahan bagi Hotel Golden Tulip Banjarmasin.

### (1.2) Tingkat absensi yang tinggi

Tingkat absensi yang naik, sebenarnya merupakan salah satu indikasi turunya motivasi kerja, karena itu bila ada gejala-gejala absensi naik maka perlu segera dilakukan penelitian. Pada umumnya bila motivasi kerja turun, maka mereka malas untuk bekerja setiap harinya. Apabila kompensasi atau upah yang di terimannya tidak



di potong saat mereka tidak masuk kerja, maka kesempatan untuk tidak masuk kerja akan mereka pergunakan. Hotel Golden Tulip Banjarmasin biasanya kemangkiran karyawan dilakukan dengan memberikan alasan-alasan sakit, alasan pribadi dan lain -lain serta tidak hadir dengan seizin pimpinan perusahaan.

Untuk mengatasi masalah tersebut maka pimpinan perlu untuk memebreikan dorongan, semangat, dan penempatan kerja karyawan yang tepat yang sesuai dengan bidangnta masing-masing. Dalam hal ini alasan-alasan tersebut sulit untuk di buktikan kebenarannya, karena terlalu sering di alami.

#### (1.3) Kegelisahan di kalangan karyawan

Kegelisahan di kalangan karyawan di mana-mana akan terjadi bila motivasi kerja turun, sebagai seseorang pimpinan harus dapat mengetahui adanya kegelisahan yang timbul. Kegelisahan yang terjadi pada Hotel Golden Tulip Banjarmasin ini terwujud dalam bentuk ketidak tenangan bekerja, keluh kesah dan penyebab lainnya. Hal ini dapat di ketahui sebab terjadinya kegelisahan yang merupakan salah satu indikasi turunya motivasi kerja. Penyebab terjadinya kegelisahan ini misalnya cuti yang tertunda karena Hunian Kamar dan tidak adanya kesempatan untuk maju bagi karyawan tersebut.

#### (1.4) Rendahnya tingkat keilmuan dengan pelayan jasa.

Bila dalam petusahaan terjadi rendahnya tingkat keilmuan tentang pelayanan jasa. Maka hal ini merupakan indikasi turunya motivasi kerja rendahnya tingkat keilmuan tentang pelayanan jasa karyawan tersebut terutama di sebabkan karena ketidak semangatnya mereka bekerja.

#### 2) Usaha-usaha untuk meningkatkan kinerja para karyawan melalui pemberian motivasi yang tepat

Hotel Golden Tulip Banjarmasin menginginkan tingkat produktivitas yang tinggi, unuk itu diperlukan daya upaya untuk dapat meningkatkan motivasi kerja.

Para karyawan adalah sebagai salah satu elemen yang terpenting dari berbagai faktor produksi yang diperlukan oleh Hotel Golden Tulip Banjarmasin. Oleh sebab itu layak jika Hotel Golden Tulip Banjarmasin selalu berusaha untuk memiliki dan menampung para karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja. Dengan motivasi kerja yang tinggi berarti merasa diikutsertakan atau diperlukan, karyawan akan merasa dirinya mengalami suatu hidup yang penuh berarti dan

mantap, disamping itu juga inisiatif dan kreatif para karyawan yang dihargai dengan selayaknya, maka para personalia yang menjadi bawahannya merasa terkesan sekaligus terpanggil untuk memperhatikan tujuan tersebut.

Motivasi kerja yang tinggi dari suatu organisasi sangat diperlukan kehadirannya, karena mengelola orang-orang yang memiliki motivasi kerja yang sangat tinggi akan lebih mudah, sehingga tidak perlu ragu dan banyak kekhawatiran tentang penyerahan tanggung jawab kepada personalia yang bersangkutan, dan selanjutnya kelancaran serta keberhasilan dalam mencapai tujuan akan mudah untuk diraih.

Dengan ini akan diuraikan beberapa cara bagaimana pemberian motivasi kerja yang tepat untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu :

1) Gaji yang tinggi (relatif)

Jumlah gaji yang diberikan mempunyai pengaruh terhadap motivasi, hal itu harus kita maklumi. Makin besar gaji yang diberikan berarti semakin besar terpenuhi kebutuhan mereka, dengan demikian mereka akan mendapatkan ketenangan dalam melaksanakan tugas-tugas sehingga motivasi yang tinggi dapat kita harapkan. Sesuai dengan UMR yaitu sebesar Rp. 2.970.671,-/Bulan.

2) Memperhatikan kebutuhan rohani

Selain kebutuhan materi yang berwujud gaji yang cukup maka mereka juga membutuhkan kebutuhan rohani. Kebutuhan rohani ini antara lain adalah menyediakan tempat untuk menjalankan ibadah.

3) Harga diri perlu diperhatikan

Harga diri meruakan persoalan yang sangat penting, pihak Hotel Golden Tulip Banjarmasin bukan saja memperhatikan harga diri, akan tetapi kalau perlu membangkitkan harga diri karyawannya. Seseorang pemimpin seyogyanya tidak memarahi karyawannya didepan umum, dan kalau memarahi sebaiknya di waktu pertemuan empat mata. Jika seseorang karyawan di marahi didepan umum apalagi depan anak buahnya, maka perasaan malu dan jengkel akan timbul dan harga dirinya merasa diremehkan. Perasaan itu dapat menurunkan motivasi kerjanya dan pimpinan Hotel Golden Tulip Banjarmasin harus dapat mengerti akan hal tersebut.

3) Penempatan karyawan pada posisi yang tepat.

Penempatan karyawan pada posisi yang tepat, artinya tempat mereka dalam posisi yang sesuai dengan keterampilan atau keahlian masing-masing. Ketidaktepatan menempatkan posisi karyawan akan menyebabkan jalannya pekerjaan akan menjadi kurang lancar dan tidak dapat memperoleh hasil yang maksimal, disamping itu juga motivasi mereka akan menurun.

4) Memberikan kesempatan untuk maju.

Motivasi kerja akan timbul jika mereka mempunyai harapan untuk maju, jika sebaliknya mereka tidak memiliki kesempatan untuk maju, maka motivasi kerja lama kelamaan akan menurun.

5) Usahakan agar para karyawan mempunyai loyalitas

Kesetiaan/loyalitas para karyawan terhadap Hotel Golden Tulip Banjarmasin akan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab. Tanggung jawab dapat menciptakan motivasi yang tinggi. Untuk dapat menimbulkan loyalitas para karyawan terhadap perusahaan, maka pimpinan harus mengusahakan agar para karyawan merasa senasib dengan perusahaan Hotel Golden Tulip Banjarmasin tersebut. Dengan perasaan senasib tersebut seperti itu kemajuan dan kemunduran akan dirasakan juga oleh mereka. Sebenarnya loyalitas dapat ditimbulkan dengan cara pemberian gaji yang cukup, perhatian terhadap kebutuhan rohani dan hal-hal positif yang lainnya. Jika Hotel Golden Tulip Banjarmasin tidak berusaha menimbulkan loyalitas para karyawan terhadap Hotel Golden Tulip Banjarmasin, maka sikap mereka akan acuh tak acuh terhadap kemajuan dan percetakan tersebut.

6) Membina *human relation* yang baik antara pimpinan dan bawahan

Dalam suatu perusahaan, *human relation* dalam segala situasi sangat penting untuk dilaksanakan, terutama untuk penyelesaian suatu permasalahan yang terjadi, sebagai upaya untuk mengajak para karyawan agar bekerja lebih baik dan konsentrasi, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai lebih efisien, disamping itu juga akan mencerminkan pribadi dan citra perusahaan yang di pimpinnya. Kunci aktivitas umum *human relation* adalah cara untuk memotivasi tenaga kerja adalah meningkatkan partisipasi. Seorang pimpinan dalam melaksanakan tugas-tugasnya akan lebih berhasil apabila pimpinan tersebut mampu meningkatkan partisipasi, yang berarti mengikutsertakan bawahan yang baik secara langsung maupun tidak langsung antara lain dalam mengambil keputusan dan pembuatan perencanaan. Oleh karena itu seorang pimpinan dalam bidang apapun, mulai dari

tingkat yang paling bawah sampai tingkat yang paling atas dituntut untuk mampu meningkatkan partisipasi bawahannya. Bilamana seseorang pimpinan dapat meningkatkan partisipasi bawahannya dengan mengikutsertakan tenaga kerja dalam menyelesaikan permasalahan, berarti bawahan akan merasa lebih dihargai, sehingga dapat diharapkan semangat dan kegairahan kerja serta tanggung jawab dapat ditingkatkan. Peningkatan partisipasi yang berhasil, tidak hanya sekedar dapat menimbulkan rasa ikut serta dalam memiliki perusahaan.

#### 7) Mengadakan pengawasan dan menetapkan peraturan disiplin kerja

Mengadakan pengawasan terhadap karyawan adalah untuk menjamin pelaksanaan suatu aktivitas dapat berjalan secara terarah agar tidak menyimpang dari rencana yang telah ditetapkan. Pengawasan ini bertujuan agar para karyawan lebih giat dengan memanfaatkan waktu lebih baik dan hasil produksi bisa ditinggalkan baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Pengawasan saja tidak cukup untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan. Pengawasan harus didukung oleh peraturan tertulis atau tidak. Disiplin kerja mempengaruhi efektivitas kerja dan efisiensi dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk menegakkan disiplin kerja tidak hanya cukup dengan ancaman-ancaman saja, tetapi untuk menegakkan disiplin itu perlu imbang, yaitu tingkat kesejahteraan yang cukup baik berupa upah hidup secara layak dan juga mengenai perumahan mereka. Dengan kelayakan hidup ini karyawan akan lebih tenang dalam melakukan tugasnya dan dengan ketenangan tersebut diharapkan mereka lebih disiplin dalam menyelesaikan tugasnya.

Adapun langkah-langkah dalam pemberian disiplin kerja terhadap para karyawan yaitu dengan memberlakukan jam kerja, misalnya :

(1) Hari senin sampai dengan sabtu

Jam kerja pukul : 08.00 Wita - 16.00 Wita

Istirahat : 12.00 Wita – 13.00 Wita

(2) Hari jum'at

Jam kerja pukul : 08.00 Wita – 16.00 Wita

Istirahat : 12.00 Wita – 14.00 Wita

Dengan diberlakukannya jam kerja maka aktivitas perusahaan akan lancar sehingga tidak terjadi pemborosan waktu yang mengganggu kelancaran produksi.

#### 8) Memperhatikan sarana kerja

Sarana kerja merupakan faktor yang penting dalam menunjang kelancaran aktivitas perusahaan. Dengan sarana kerja yang baik, maka aktivitas perusahaan akan berjalan dengan lancar. Seorang pimpinan yang baik akan selalu memperhatikan sarana kerja yang ada di perusahaan. Dengan sarana kerja yang baik dan lengkap maka akan menimbulkan gairah dan motivasi kerja yang tinggi terhadap karyawan.

### PENUTUP

Berdasarkan informasi yang penulis dapatkan pada Hotel Golden Tulip Banjarmasin, terdapat beberapa masalah yang muncul dalam penelitian ini seperti :

Ketidak hadirannya karyawan di perusahaan adalah salah satu penyebab kurang motivasi kerja. Selain itu karyawan sering kali datang terlambat ketempat kerja dari jadwal semestinya. Lazimnya bila motivasi kerja karyawan menurun yang membuat mereka jadi malas untuk bekerja, perusahaan ini mempunyai kebijaksanaan yang baik seperti perlu lebih pendisiplinan seperti melakukan tindakan mengurangi besarnya upah yang di terima para karyawan bila mereka tidak melakukan tugas pada waktu dan tempat yang sudah di tentukan dalam jadwal kerja. peluang untuk tidak masuk kerja dan membuat pekerja tidak disiplin pada perusahaan, memang selalu ada apalagi dikarenakan kurang motivasi.

### SARAN SARAN

1. Motivasi ditingkatkan dengan cara mengefektifkan peran pimpinan dalam memberikan arahan, bimbingan, petunjuk serta evaluasi berkenaan pelaksanaan tugas dan pekerjaan sehingga dapat mewujudkan kondusivitas ditempat kerja. Pada sisi lainnya ganjaran (reward and punishment) yang didasarkan pada hasil kerja karyawan maupun pengembangan karier perlu diperhatikan dengan

baik oleh manajemen, sehingga nantinya karyawan dapat terpuaskan akan hasil kerjanya dan mengarah pada peningkatan kualitas kinerja karyawan yang dihasilkan.

2. Prestasi kerja pegawai yang sudah tinggi patut dipertahankan dan ditingkatkan agar kinerja perusahaan dapat dijaga dalam jangka panjang, mengingat era persaingan dalam industri jasa yang sangat ketat.
3. Perlu Menciptakan iklim komunikasi organisasi yang baik dengan membangun iklim komunikasi menjadi lebih terbuka, mendukung dan tetap memberikan perhatian pada tujuan kinerja yang tinggi. Antar sesama pegawai harus menjaga sikap dalam berkomunikasi hendaknya pembicaraan mengedepankan saling pengertian, saling menjaga dan menghormati sehingga komunikasi selalu berjalan lancar, tepat sasaran dan tidak melukai perasaan satu sama lain.

#### REFERENSI

Indrawijaya, Muhammad. 2013. *Manajemen perusahaan dan strukturnya*, Edisi ke-5. Jakarta : Salemba

Sarwoto, Sastro Hadi Wiryo. 2013. *Manajemen personalia*. Vol. 8 Jakarta : Ghalia Indonesia

Prawirosentono, Suyadi. 2014 *MSDM 9*. Vol 9. Jakarta : Ghalia Indones

Nitisemito, Alex S. 2013. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia

Handoko, T, Hani. 2015. *Manajemen personalia*, Vol 2. Jakarta : Ghalia Indonesia