

ANALISIS MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV.INTAN GROUP BERKAH BANJARMASIN

Nama : Nadilaturahmah
E-mail : Nadilaturahmah5@gmail.com

ABSTRAK

Nadilaturahmah, 2020, Analisis Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Intan Group Berkah Banjarmasin, Pembimbing I : Hj. Kurniaty, pembimbing II : Teguh Wicaksono

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) pelaksanaan motivasi di perusahaan Intan Group Berkah Banjarmasin dan, (2) pelaksanaan motivasi yang seharusnya dilakukan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan perusahaan Intan Group Berkah Banjarmasin.

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif dan merupakan penelitian survei dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan turunnya produktivitas kerja karyawan pada CV.Intan Group Berkah Banjarmasin disebabkan tidak adanya perhatian atau usaha yang terencana dan terarah untuk menanggulangi penurunan motivasi dalam meningkatkan produktivitas karyawan, yang berdampak pada kepuasan konsumen akibatnya produk yang dihasilkan dalam perusahaan tersebut mempengaruhi pada kualitas dan kuantitas terhadap produk yang dihasilkan. Sikap seperti itu merupakan kendala untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk itu perusahaan dapat memahami apa yang dapat memotivasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar dapat terpenuhi dengan baik.

Kata Kunci : Motivasi dan Produktivitas Kerja Karyawan

ABSTRACT

Nadilaturahmah, 2020, Analysis Of Motivation In Increasing Employee Productivity at CV.Intan Group Berkah Banjarmasin Supervisor I : Dr.Hj. Kurniaty, SE,MM Supervisor II : Teguh Wicaksono, S.Kom, MM

The study aims to test : (1) implementation of motivation in Intan Group Berkah Banjarmasin company and (2) implementation of motivation that should be done in increasing employee productivity of the Intan Group Berkah Banjarmasin company.

This research uses descriptive qualitative research and is a survey dan interview research. The results of the study showed a decrease in employee productivity at CV.Intan Group Berkah Banjarmasin caused by the lack of attention or planned and directed effort to overcome the decrease in motivation in increasing employee productivity, wich has an impact on customer statisfaction as a results the products produced in the company affect the quality and quantity of the products produced. Such attitude is an obstacle to achieving the goals and objectives set by the company. For that the company can understand what can motivate employee productivity so that it can be fulfilled properly

Keywords : Motivation and Work Productivity

PEDAHULUAN

Di dalam suatu perusahaan tentu ingin maju dan berkembang untuk mencapai suatu tujuan. Untuk mencapai tujuan itu perusahaan juga perlu mempunyai sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi maupun perusahaan, sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang terdidik dan siap pakai untuk mendukung pengembangan perusahaan.

CV.Intan Group Berkah Banjarmasin merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa konveksi dan pengadaan barang. Bisnis konveksi ini merupakan salah satu bisnis yang berkembang di Banjarmasin karena pakaian merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia, perusahaan ini pun tidak kehabisan akal untuk berinovasi untuk memanfaatkan kebutuhan manusia yang paling besar akan tetapi untuk dapat bersaing dengan dengan industri sejenis lainnya, perusahaan ini seringkali menemukan kesulitan dalam mengoptimalkan motivasi kerja yang tentunya dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Terbentuknya produktivitas kerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan adalah dipengaruhi adanya motivasi tinggi dan tepat sasaran dengan kondisi yang sangat menentukan bagi perusahaan. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang dalam melakukan aktivitas tertentu,(Bangun,2012). Menurut hasil penelitian khususnya sumber daya manusia disebutkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Pendapat ini sejalan dengan pendapat Armstrong (1998,75) yakni “hubungan antara motivasi dan produktivitas kerja adalah suatu hal yang positif”

Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan yang menghasilkan barang atau jasa dengan sumber atau tenaga yang di pakai dalam suatu proses produksi tersebut,(L.Gie,1998:31). Hasil dari wawancara terhadap pimpinan CV.Intan Group Berkah Banjarmasin terdapat masalah yang timbul dalam perusahaan ini, hal ini

dapat membuktikan bahwa pimpinan menemukan masalah yang terjadi pada karyawan yang salah satunya selalu membawa masalah pribadi dalam bekerja, Karyawan yang kurang memiliki motivasi tersendiri untuk bekerja dan tidak semangat dalam bekerja dapat mencerminkan produktivitas kerja yang menurun,(Weldeyohannes,2015). Hal ini sangat berdampak pada produktivitas kerja yang menurun akibatnya produk yang di hasilkan dalam perusahaan tersebut dapat sangat mempengaruhi pada kualitas dan kuantitas terhadap produk yang dihasilkan, hal ini cukup membuktikan bahwa dengan pelayanan yang buruk dapat mengurangi konsumen, dalam artian bahwa karyawan kurang cepat melayani konsumennya dapat dikatakan produktivitas karyawan tersebut rendah atau menurun.

Oleh karena hal tersebut diatas, maka penulis mengambil judul “Analisis Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Intan Group Berkah Banjarmasin”

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif yaitu metode penelitian yang digunakan untuk mencari suatu kejadian pada saat penelitian berlangsung. Dalam penelitian ini peneliti memperoleh data dari penelitian lapangan dengan menggunakan metode kualitatif. Lokasi penelitian ini bertempat di jalan Raya Beruntung Jaya Rt. 20 No.48 Pemurus Dalam. Subjek penelitian ini adalah pimpinan dan karyawan dari CV.Intan Group Berkah Banjarmasin. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi: mengadakan pengamatan langsung ke objeknya, wawancara: dialog yang dilakukan dengan pewawancara, dan dokumentasi: penelitian melalui gambar, sebagai bukti fisik penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Pelaksanaan Motivasi di CV.Intan Group Berkah Banjarmasin

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan berperan sebagai penyelenggara kegiatan atau aktivitas para pekerja atau karyawan yang ada pada suatu organisasi maupun perusahaan. CV.Intan Group Berkah Banjarmasin merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa konveksi dan pengadaan barang. Bisnis konveksi ini merupakan salah satu bisnis yang berkembang di Banjarmasin, Perusahaan ini memproduksi pakaian seperti kaos, polo shirt, souvenir, seragam serta pengadaan barang untuk media promosi atau keperluan instansi, sekolah, dan perusahaan swasta, dimana proses produksinya menggunakan mesin jahit dan mesin obras. Perusahaan ini menerima pesanan secara langsung baik dalam skala besar maupun kecil.

Berdasarkan informasi yang penulis dapatkan melalui observasi dan wawancara pada saat penelitian di CV.Intan Group Berkah Banjarmasin terdapat kurangnya motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada CV. Intan Group Berkah Banjarmasin beberapa masalah yang berdampak kepada kepuasan konsumen, akibatnya produk yang dihasilkan dalam perusahaan tersebut mempengaruhi pada kualitas dan kuantitas terhadap produk yang dihasilkan. Disini terlihat jelas bahwa pada CV.Intan Group Berkah Banjarmasin terdapat produktivitas kerja karyawan yang menurun, pokok permasalahan yang dihadapi oleh CV.Intan Group Berkah Banjarmasin yaitu kurangnya motivasi yang dilakukan oleh perusahaan.

1) Disiplin kerja

Disiplin kerja sangat penting untuk perusahaan terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan yang baik secara perorangan ataupun kelompok. Untuk menegakkan kedisiplinan karyawan pada CV.Intan Group Berkah Banjarmasin maka pemimpin

perlu melakukan peringatan atau tindakan yang tegas.

2) Training Untuk Meningkatkan Pengetahuan Karyawan

Untuk meningkatkan produktivitas karyawan perlu dilakukan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan karyawan. Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran tentang pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian dan pemahaman teknologi sangat diperlukan penguasaan yang dimiliki karyawan berpengaruh dalam pengerjaan produk yang dibuat.

3) Menerapkan sistem pembagian kerja yang baik bagi karyawan sesuai dengan keterampilan karyawan itu sendiri

Dengan sistem pembagian tugas yang diberikan CV.Intan Group Berkah Banjarmasin menjadikan karyawan lebih berfokus lagi kepada pekerjaan yang dikerjakan karena tugas yang diberikan merupakan bidang tertentu saja mulai dari desain sampai sistem produksi dengan demikian untuk menghindari kesalahan dalam penempatan karyawan

2) Pelaksanaan Motivasi Yang Seharusnya dilaksanakan di CV.Intan Group Berkah Banjarmasin dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja

1) Melakukan pengawasan

Melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap kinerja karyawan di CV. Intan Group Berkah Banjarmasin sangatlah perlu diperhatikan karena dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Strategi ini perlu dilakukan supaya setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dapat diketahui dan dipantau dengan mudah agar mencegah kemungkinan timbulnya penyimpangan pada proses produksi, sehingga *output* yang

dihasilkan sesuai standar yang diharapkan konsumen.

- 2) Pemberian insentif kepada karyawan
Didalam perusahaan tentunya ada target pencapaian yang ingin dicapai perusahaan. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan perlu adanya pemberian insentif kepada karyawan, proses pemberian insentif disini adalah memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dengan tambahan penghasilan secara langsung kepada karyawan.
- 3) Pemberian fasilitas yang cukup
Selain pemberian insentif kepada karyawan perusahaan juga harus mampu memberikan fasilitas yang cukup untuk karyawan seperti kendaraan operasional perusahaan, ac, laptop dan sebagainya.
- 4) Memberikan perhatian dan menciptakan suana santai
Suasana kerja yang rutin dapat menimbulkan kebosanan dan ketegangan bagi para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, yang pada akhirnya dapat menurunkan semangat dan gairah dalam bekerja. Untuk menghindari hal tersebut pihak perusahaan perlu sekali dalam waktu-waktu tertentu menciptakan suasana yang santai dan nyaman.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang dapat ditarik terhadap produktivitas kerja pada CV.Intan Group Berkah Banjarmasin adalah sebagai berikut:

- 1) Pada perusahaan CV.Intan Group Berkah Banjarmasin terdapat kekurangan dalam hal pemberian motivasi terhadap para karyawannya dan ini dapat dilihat dari tidak adanya perhatian atau usaha yang terencana dan terarah dari pihak perusahaan untuk menanggulangi penurunan

motivasi dalam meningkatkan produktivitas karyawan tersebut, beberapa masalah yang berdampak kepada kepuasan konsumen akibatnya produk yang dihasilkan dalam perusahaan tersebut mempengaruhi pada kualitas dan kuantitas terhadap produk yang dihasilkan. Disini terlihat jelas bahwa pada CV.Intan Group Berkah Banjarmasin terdapat produktivitas kerja karyawan yang menurun, pokok permasalahan yang dihadapi oleh CV.Intan Group Berkah Banjarmasin yaitu kurangnya motivasi yang dilakukan oleh perusahaan.

- 2) Dalam meningkatkan pelaksanaan motivasi dalam meningkatkan produktivitas karyawan pada CV.Intan Group Berkah Banjarmasin, maka pemimpin dituntut untuk menggugah, mendorong, dan menimbulkan semangat kerja yang lebih baik lagi bagi karyawannya seperti dengan melakukan pengawasan, pemberian intensif pada karyawan, menciptakan suasana yang santai, memberikan fasilitas yang cukup kepada karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

2. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, penulis merumuskan beberapa saran yang diperlukan yaitu:

- 1) Agar suatu aktivitas dalam kegiatan CV.Intan Group Berkah Banjarmasin berjalan lancar, pimpinan hendaknya mengetahui masalah-masalah yang terjadi pada karyawan itu sendiri, terutama jika ada masalah mengenai kepegawaian dalam tugasnya memberikan pelayanan yang kurang terhadap konsumen, maka pemimpin harus mengatasi masalah yang terjadi dan dicari jalan keluarnya.

- 2) CV.Intan Group Berkah Banjarmasin harus mampu memberikan dorongan motivasi kepada karyawan, naik turunnya produktivitas karyawan dikarenakan pengaruh motivasi yang diberikan pimpinan kepada karyawannya. Dengan demikian, karyawan mampu mengerjakan tugasnya dengan baik, penuh semangat, dan totalitas karena ada *reward* yang diberikan bila karyawan berhasil mengerjakan tugasnya sesuai yang diinginkan.

REFERENSI

- Abraham H, Maslow, 2010, *Motivation and Personality*, Rajawali, Jakarta
- Alderfer, clayton P, 2004, *An Empirical Test Of A New Theory Of Human Needs: Organizational Behaviour And Human Performance, Volume 4, Issue 2*, PP. 142-175, May 1969.
- Amstrong, Michael dan Angela Baron, 1998, *Performance Management*, London, Institute of Personnel Development.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Assauri Sofyan, 2008, *Manajemen Produksi Dan Operasi*, Edisi Revisi, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Bangun Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Erlangga.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Andi Offset
- Herzberg, Frederick, 2011, *Herzberg's Motivation, Hygiene Theory And Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Money*, Sunway University Malaysia: Teck Hang Tan And Amna Waheed.
- Hasibuan, M. 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Jakarta, PT.Aksara.
- Hasibuan, S.P, Malayu, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta, Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, S.P, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Bumi Aksara
- Herjanto, Eddy, 2007, *Manajemen Operasi*, Jakarta, Grasindo.
- Irmim, Soejatin, *Mengelola Potensi Dan Motivasi Bawahan*, Indonesia: Seyma Media, 2005
- Komaruddin, 1992, *Manajemen Pengawasan Kualitas Terpadu*, Jakarta, Rajawali Pers
- Muchdarsyah Sinungan, 2009, *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*, Jakarta, Bumi Aksara.
- M. Manullang, 2000, *Dasar-Dasar Manajemen*, Gajah Mada University Press P.O BOX 14, Bulaksumur, Yogyakarta.
- Marwansyah, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, Bandung, Alfaberta.
- McClelland, D.C, Atkinson, J.W., Clark, A.A., and Lowell, E.L., 1953, *The Achievement Motive*, New York: Apleton, Century, Crofts
- McGregor, Douglas, 1988, *Aspek Manusia Dalam Dunia Usaha*, Jakarta, Erlangga.
- Nazir, M, 1998, *Metode Penelitian*, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Payaman J. Simanjuntak, 1985, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Pendidikan Indonesia
- Robbins dan Coulter, 1999, *Manajemen (edisi 6)*, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Robbin, Stephen P, Marry Coulter, 2000, *Manajemen*, Jilid-I, Prenhallindo, Jakarta.
- R.Terry, George dan Leslie W.Rue, 2009, *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta, Bumi Aksara
- Sastrohadiwiryo, Siswanto, 2002, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta, Bumi Aksara.

- Sarwoto, 2003, *Dasar-Dasar Organisasi Dan Manajemen*, Edisi Revisi, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Susilo, Martoyo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana
- Stanton, William J. 2012, *Prinsip Pemasaran*, alih bahasa: Yohanes Lamarto, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Supardi, 2003, *Kinerja Karyawan*, Ghalia Jakarta.
- Siagan, S.P, 2002, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Rineka, Cipta
- The Liang Gie, 1998, *Administrasi Modern*, Yogyakarta, Liberty.
- Wibowo, 2007, *Manajemen Kinerja*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Parsada
- Weldeyohannes, Gebremedhin, (2015), *Employee Motivation And Its Impact On Productivity In The Case Of National Alcohol And Liquor Factory (NALF)*. *Journal Of Property, Investment And Development*, 15(2) 2422-846x