

UPAYA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA PADA CV TEKNIK GRUP MANDIRI (TGM)

Heny Parmana, Farida Yulianti, Lamsah

Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan, NPM16310631
Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan, NIDN1121076901
Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan, NIDN1125126201
E-mail : henymulyadi1001@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) upaya yang dilakukan CV. TGM dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui motivasi kerja, (2) teknik motivasi yang digunakan CV. TGM dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dan (3) hambatan atau kendala yang dihadapi oleh CV. TGM dalam memotivasi produktivitas karyawan.

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian deskriptif kualitatif dan merupakan penelitian lapangan dengan metode pengumpulan data berupa observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Populasi penelitian ialah seluruh karyawan CV. TGM dan sampel sebanyak 10 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Upaya-upaya yang dilakukan CV. TGM dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan ialah dengan pelatihan, menciptakan situasi dan iklim yang kondusif bagi karyawan, memberikan insentif, memberikan kompensasi (2) Teknik motivasi yang digunakan CV. TGM dalam meningkatkan produktivitas karyawan ialah dengan teknik pemenuhan kebutuhan dan teknik komunikasi persuasif, dan (3) Hambatan atau kendala yang dihadapi oleh CV. TGM dalam memotivasi produktivitas karyawan ialah: pimpinan kesulitan menentukan alat motivasi yang tepat dan efektif, masih ada karyawan kurang disiplin dalam pekerjaan, serta kondisi lapangan yang kerap menimbulkan masalah.

Kata Kunci : Motivasi; Produktivitas

ABSTRACT

The focus of this study is to determine: (1) the efforts made by CV. TGM in increasing employee productivity through work motivation, (2) motivation techniques used by CV. TGM in increasing employee productivity, and (3) obstacles faced by CV. TGM in motivating employee productivity.

This study uses a descriptive qualitative research design and it is a field research. The data collection techniques are observation, interviews, questionnaires, and documentation. The study population is all employees of CV. TGM and samples of 10 people.

The study showed that (1) efforts made by CV. TGM in increasing employee work productivity is by training, creating a conducive situation and climate for employees, providing incentives, and providing compensation (2) motivational techniques used by CV. TGM in increasing employee productivity is by meeting needs and persuasive communication techniques, and (3) obstacles faced by CV. TGM in motivating employee productivity are: leaders have difficulty determining appropriate and effective motivational tools, there are still employees lacking discipline in work, and field conditions that often cause problems.

Keywords: Motivation; Productivity

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama kelancaran jalannya kegiatan usaha, bahkan maju mundurnya perkembangan suatu perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Oleh sebab itulah, perusahaan harus memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawan sebagai suatu usaha meningkatkan produktivitas yang baik (Shahzad dkk, 2012).

Manajemen sumber daya manusia sebagai bagian dari manajemen yang mempelajari peranan manusia dalam organisasi, mengatur karyawan sehingga terwujudnya tujuan organisasi secara maksimal. Salah satu usaha pencapaian tujuan perusahaan yaitu dengan cara meningkatkan produktivitas karyawan. Setiap perusahaan yang didirikan mempunyai tujuan bahwa dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat didalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan terciptanya produktivitas kerja yang tinggi. Untuk mewujudkan tujuannya perusahaan memerlukan beberapa faktor produksi yaitu alam, tenaga kerja, modal dan keahlian. Keempat faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri, tetapi satu sama lain harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Suatu perusahaan atau organisasi tidak dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif apabila produktivitas kerja karyawan rendah. Oleh sebab itu produktivitas menjadi penting yang selalu ingin ditingkatkan karena dapat menggambarkan tingkat efesiensi kerja karyawan. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas dari waktu ke waktu karena ini menyangkut pada produksi perusahaan itu sendiri. Produktivitas kerja karyawan, sangat penting dalam upaya mencapai tujuan suatu perusahaan. Produktivitas karyawan menjadi pusat perhatian dan berperan sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja yang mempengaruhi tingkat efisiensi dan efektivitas perusahaan. Analisis yang lebih mengkonsentrasikan pada kinerja akan lebih memberikan penekanan pada dua faktor utama yaitu, motivasi dari karyawan, dan kemampuan dari karyawan untuk bekerja (Ambar T.S dan Rosidah, 2003).

CV. Teknik Grup Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang rental khusus armada tambang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui upaya peningkatan kinerja karyawan CV. TGM melalui motivasi yang diberikan dan sejauh mana tingkat motivasi yang digunakan, dengan harapan mendapatkan sumber daya yang berpotensi dan berkualitas baik yaitu mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan handal dalam segala bidang, untuk memperlancar kerja produksi dan mengurangi kendala yang dialami perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa motivasi kerja karyawan di CV. Teknik Grup Mandiri pada dasarnya sudah baik, karyawan telah bertanggung jawab terhadap pekerjaan, keterampilan dalam menyelesaikan tugas juga telah baik, gaji, dan telah ada keadilan dalam wewenang atau penempatan jabatan. Akan tetapi, belum begitu efektif karena kurangnya kedisiplinan sehingga karyawan sering datang terlambat, dan berdampak terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian, perlu diadakan upaya peningkatan produktivitas melalui pemberian motivasi dengan harapan perusahaan bisa mendapatkan hasil yang maksimal, sehingga target dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam penelitian lapangan (field research) yang bersifat kualitatif, yakni kegiatan penelitian di lingkungan tertentu untuk mengadakan atau melakukan pengamatan di suatu tempat tertentu, dan untuk memperoleh data, dalam hal ini akan dilakukan di perusahaan CV. Teknik Grup Mandiri. Metode penelitian yang digunakan ialah metode observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Analisis

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dengan metode kuesioner melalui 10 sampel karyawan, diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 6. Tanggapan Karyawan Terhadap Motivasi dan Produktivitas Kerja

No.	Indikator	Skor Diperoleh	Skor Ideal	%	Kategori
1.	Disiplin kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan.	9	10	90	Baik

2.	Tanggung jawab yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan setelah diberikan motivasi.	10	10	100	Baik
3.	Keterampilan yang dimiliki karyawan dalam mendukung hasil kerja.	9	10	90	Baik
4.	Pemberian gaji dan bonus dalam meningkatkan semangat kerja karyawan.	8	10	80	Baik
5.	Peran pimpinan dalam meningkatkan semangat dan hasil kerja karyawan	6	10	60	Cukup Baik

Sumber : CV. TGM (2020)

Motivasi karyawan pada CV. TGM tergolong cukup baik, yaitu mulai cara karyawan dalam berpendapat, tanggung jawab, kesetiaan, dan ketelitian dalam menjalankan tugas. Untuk mengetahui sejauh mana tingkat motivasi kerja karyawan CV. TGM, dapat dilakukan dengan cara :

1) Penelitian langsung terhadap karyawan CV. TGM

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada bulan Mei 2020 di lingkungan CV. TGM, diperoleh hasil observasi bahwa seluruh karyawan pada saat jam kerja berlangsung semua bekerja sesuai dengan bidangnya masing-masing, dan hanya terdapat beberapa karyawan saja yang kurang serius dalam menjalankan tugasnya

2) Wawancara dengan karyawan CV. TGM bidang administrasi dan SDM.

Sebagai bentuk kepedulian perusahaan terhadap karyawan, perusahaan melalui departemen personalia mempunyai beberapa saluran komunikasi guna mengetahui dan menyerap keluhan, kritik, dan saran dari seluruh karyawan, yaitu:

(1) Komunikasi langsung.

Komunikasi yang dilakukan secara langsung antara pimpinan dengan karyawan. Dalam hal ini pimpinan mempunyai kesempatan secara langsung kepada karyawan untuk menyampaikan tentang visi, misi, dan tujuan perusahaan. Adanya komunikasi langsung yang dilakukan pimpinan, karyawan akan semakin mudah mengungkapkan keinginan dan keluhan yang diharapkan dari pekerjaannya, sehingga pimpinan akan mudah mengetahui kebutuhan dan keinginan dari masing-masing karyawan.

(2) Komunikasi tidak langsung.

Apabila karyawan merasa canggung bicara langsung dengan pimpinan, perusahaan menyediakan bentuk media surat tertulis yang bisa digunakan karyawan untuk mengungkapkan semua keluhan dan keinginan masing-masing. Dengan media surat, pimpinan bisa mengetahui keinginan dan keluhan dari karyawan yang mungkin tidak berani bicara langsung.

Berdasarkan data hasil angket pada Tabel 6 di atas diketahui bahwa tanggung jawab karyawan meningkat setelah diberikan motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan benar-benar puas dengan motivasi yang diberikan, sehingga karyawan tersebut mendapatkan kepuasan dari motivasi tersebut.

3) Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja karyawan CV. TGM

Dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, terdapat beberapa upaya yang harus dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui pemberian motivasi. Berikut ini adalah upaya-upaya yang dilakukan oleh CV. TGM untuk meningkatkan produktivitas karyawan:

(1) Pelatihan

Guna menunjang dan mendukung keterampilan karyawan, CV. TGM melakukan pelatihan dan pengembangan yang diselenggarakan secara rutin setiap 4 bulan sekali. Setiap penyelenggaraannya, 2 orang karyawan CV. TGM secara bergantian diikutsertakan menjadi peserta pelatihan di perusahaan induksi beralamat di Jl. Pemukiman 36 No. 8 RT. 16 RW. 03, Desa Simpang Baru, Jorong, Tanah Laut, Provinsi Kalimantan Selatan.

(2) Menciptakan Situasi dan Iklim yang Kondusif bagi Karyawan

Guna mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan CV. TGM, yang terpenting adalah bagaimana perusahaan berusaha menciptakan situasi dan iklim yang kondusif bagi seluruh karyawan dalam bekerja. Untuk menciptakan situasi tersebut, CV. TGM 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.

(3) Memberikan Insentif

CV. TGM 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.

(4) Memberikan Kompensasi

Selain kompensasi berupa gaji dan bonus, CV. TGM 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 produktivitas kerja karyawan.

(5) Gaji

Gaji merupakan bentuk imbalan yang diterima karyawan karena sudah melakukan pekerjaan. Gaji merupakan hal pokok yang diberikan CV. TGM kepada karyawan sebagai bentuk imbalan jasa yang ditujukan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dalam bekerja.

Gaji pokok karyawan tetap CV. TGM sebesar Rp.1.200.000/bulan dengan insentif mencapai Rp.2.700.000/bulan, sehingga total gaji karyawan tetap mencapai Rp.3.900.000/bulan. Sementara minimal gaji pokok yang diterima karyawan borongan sebesar Rp. 2.000.000/bulan dengan insentif mencapai Rp. 5.070.000 (maksimal 3 reet dengan @Rp. 65.000 selama 26 hari), sehingga total gaji yang diterima karyawan borongan mencapai Rp. 7.070.000/bulan.

(6) Fasilitas Kerja

Dalam menjalankan pekerjaan, karyawan membutuhkan fasilitas kerja yang memadai untuk mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Fasilitas kerja juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena fasilitas merupakan kebutuhan tambahan yang dapat dirasakan karyawan di lingkungan perusahaan. CV. TGM memberikan fasilitas kerja dalam bentuk peralatan dan perlengkapan kerja.

Peralatan kerja yang diberikan CV. TGM kepada karyawannya adalah berupa peralatan yang digunakan untuk kelancaran dalam bekerja seperti komputer, mobil, serta perlengkapan mekanik yang meliputi mesin kompresor dan peralatan lainnya. Perlengkapan lainnya yang diberikan berupa masker, sarung tangan, dan fasilitas ruangan yang baik. Masker dan sarung tangan digunakan untuk bahan penutup mulut ketika mekanik melakukan pemeriksaan fasilitas ruang kerja diberikan untuk kenyamanan karyawan dalam bekerja.

(7) Bonus

CV.TGM menggunakan bonus untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan adanya bonus yang diberikan maka karyawan akan termotivasi untuk menunjukkan kemampuan yang dimiliki dalam bekerja. Bentuk bonus yang diberikan berupa tambahan gaji dan uang makan. Untuk karyawan yang bekerja melebihi target yang ditentukan akan mendapat bonus 30% dari gaji pokok yang diterima.

(8) Kenaikan Jabatan

Penempatan jabatan yang diberikan harus sesuai dengan bidang dan kemampuan masing-masing karyawan, dengan penempatan jabatan yang sesuai membuat pekerjaan akan mudah terselesaikan dengan baik. CV. TGM dalam menempatkan jabatan sesuai dengan pendidikan karyawan. Bidang mekanik didominasi oleh anak

STM (Sekolah Teknik Mesin) karena perusahaan membutuhkan ketrampilan khusus dalam hal perawatan dan perbaikan. Karyawan dari tingkat SMA cenderung ke pekerjaan driver, dari tingkat Sarjana ditempatkan dalam bidang manajer.

(9) Hukuman

Hukuman merupakan bentuk motivasi negatif yang digunakan CV.TGM untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Pimpinan/manajer memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik, hukuman diharapkan semangat kerja karyawan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik terhadap karyawan karena karyawan akan merasa bosan dan jenuh dengan kebijakan tersebut dan akhirnya kinerja karyawan semakin lama akan menurun

Untuk mengatasi hal tersebut CV. TGM dalam meningkatkan kinerja karyawan selain menggunakan hukuman, juga menggunakan bentuk pengarahan dan teguran pada karyawan yang melakukan pelanggaran dalam bekerja.

4) Teknik Motivasi CV. TGM dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan

Untuk mencapai tingkat keberhasilan yang tinggi, pimpinan/manajer melakukan upaya peningkatan kinerja karyawan melalui motivasi kerja dengan menerapkan disiplin kerja, mengadakan pengawasan terhadap kinerja karyawan baik pengawasan internal maupun eksternal, menciptakan situasi yang kondusif bagi karyawan, memberikan insentif, dan memberikan kompensasi yang adil bagi seluruh karyawan. Hal ini ada sebagian sesuai dengan teknik motivasi kerja karyawan yang dinyatakan Mangkunegara (2009 : 101) yaitu teknik pemenuhan kebutuhan dan teknik komunikasi persuasif, dimana teknik kebutuhan karyawan merupakan fundamental yang mendasari perilaku kerja, dan teknik komunikasi persuasif merupakan salah satu teknik memotivasi kerja karyawan yang dilakukan dengan cara mempengaruhi karyawan yaitu dengan memberikan perhatian langsung kepada karyawan.

5) Hambatan atau Kendala yang Dihadapi CV.TGM dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan

Pelaksanaan motivasi kerja karyawan CV. TGM tidak selamanya berjalan sesuai dengan rencana yang dibuat pimpinan. Terdapat kendala-kendala yang dihadapi CV. TGM 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 CV. TGM sudah cukup efektif, tapi karyawan belum tentu puas dengan sistem motivasi yang digunakan perusahaan.

(2) Karyawan kurang disiplin dalam pekerjaan.

Suatu pekerjaan bertumpuk kadang membuat karyawan CV. TGM merasa jenuh dan malas, sehingga pekerjaan tersebut belum terselesaikan pada waktunya. Hal ini jika tidak segera diatasi akan berakibat buruk bagi perusahaan, khususnya pada produktivitas kerja karyawan.

(3) Kondisi lapangan yang kerap menimbulkan masalah

Kendala lapangan sering dihadapi oleh para driver. Saat proses pengantaran melalui jalur darat, driver sering mengalami gangguan seperti, mogok dan ban bocor. Hal ini terjadi karena jarak tempuh yang harus dilalui driver begitu jauh, sehingga berakibat pada performa kendaraan yang dibawanya.

Untuk mengatasi kendala tersebut pimpinan CV. TGM 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) Apabila ada pekerjaan yang belum terselesaikan pada waktunya, perusahaan menetapkan kerja lembur setelah habisnya jam kerja yang sudah ditetapkan sebelumnya.

(3) Melakukan pengecekan, baik sebelum maupun sesudah bekerja. Terutama untuk driver, pengecekan dilakukan secara rutin untuk meminimalisir resiko terjadinya permasalahan.

2. Pembahasan

CV. TGM merupakan perusahaan yang cukup besar dan memiliki cukup banyak karyawan yaitu sebanyak 28 karyawan, maka dalam menjalankan aktivitasnya perusahaan sangat tergantung pada kinerja karyawan agar perusahaan tetap maju dan berkembang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui upaya peningkatan produktivitas karyawan melalui motivasi yang diberikan dan sejauh mana tingkat motivasi yang digunakan.

Dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan, CV. TGM telah mengupayakan mengadakan latihan secara berkala setiap 6 bulan sekali yang diadakan di kantor pusat yang beralamat di Jl. Pemukiman 36 No. 8 RT. 16 RW. 03, Desa Simpang Baru, Jorong, Tanah Laut, Provinsi Kalimantan Selatan. Melalui training, pengetahuan dan keterampilan karyawan diharapkan dapat meningkat. Berdasarkan hasil angket, diketahui bahwa karyawan mengaku memperoleh banyak pengalaman, diantaranya membantu mereka dalam meningkatkan keterampilan, melatih mereka dalam bertanggung jawab dan membantu mereka untuk mengelola waktu menjadi lebih efisien dan efektif dalam menyelesaikan pekerjaan.

Untuk mencapai tingkat keberhasilan yang tinggi, pimpinan juga melakukan upaya peningkatan produktivitas karyawan melalui motivasi kerja dengan menerapkan disiplin kerja, mengadakan pengawasan terhadap kinerja karyawan baik pengawasan internal maupun eksternal, menciptakan situasi yang kondusif bagi karyawan, memberikan insentif, dan memberikan kompensasi yang adil bagi seluruh karyawan. Segala program kesejahteraan karyawan yang ada, seperti program BPJS untuk ketenagakerjaan sebagian besar bertujuan membuat karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi.

Jenis motivasi yang diberikan CV. TGM berupa gaji, fasilitas, bonus, penempatan jabatan, dan hukuman. Gaji merupakan bentuk imbalan yang harus diterima karyawan karena sudah melakukan pekerjaan, fasilitas kerja diberikan untuk menunjang efisiensi kerja karyawan, penempatan jabatan yang diberikan karyawan sesuai dengan keahlian masing-masing, dan hukuman diberikan apabila seorang karyawan tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan hasil angket, diketahui bahwa gaji dan bonus yang diterima karyawan telah mampu memenuhi kebutuhan hidup para karyawan. Dengan gaji di atas UKM serta pemberian bonus yang didasarkan pada produktivitas kerja, maka karyawan CV. TGM merasa termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka. Karyawan menyatakan bahwa penghasilan tambahan berupa uang lembur, uang transport, dan uang makan yang disediakan perusahaan sangat membantu kebutuhan perekonomian keluarga. Karyawan CV. TGM juga menyatakan bahwa keseluruhan penghasilan yang mereka peroleh masih memungkinkan mereka untuk menyisihkan sebagian dari penghasilan tersebut dalam bentuk tabungan.

Berdasarkan hasil angket juga diketahui bahwa karyawan senantiasa menerima dorongan dan bimbingan dari atasan (pimpinan) untuk menyelesaikan pekerjaan. Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan juga memperoleh pengakuan dan apresiasi dari atasan. Hal ini berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Tidak hanya itu, dari hasil angket juga diketahui bahwa karyawan telah mengikuti aturan dan tata tertib yang ditetapkan oleh perusahaan. Selama berlangsung jam kerja, baik ada tugas ataupun tidak, karyawan selalu siap berada di tempat kerja dan tinggal meninggalkan lingkungan kerja. Kedisiplinan ini juga terlihat pada karyawan-karyawan yang mendapat hukuman berupa sanksi dan teguran ketika mereka datang terlambat dan sering tidak masuk kerja.

Motivasi kerja karyawan CV. TGM sudah berjalan baik. Hal ini terlihat pada ketepatan waktu kerja dan tanggung jawab karyawan dalam bekerja, yaitu karyawan mudah menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Berdasarkan hasil angket diketahui bahwa dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan CV. TGM menggunakan skala prioritas, dan berupaya semaksimal mungkin agar pekerjaan yang ditanganinya bisa segera selesai.

Berdasarkan hasil angket, juga diketahui bahwa keterbukaan antara karyawan dan pimpinan CV. TGM memungkinkan karyawan untuk menyampaikan saran dan pendapat kepada pimpinan atau atasannya. Bahkan, tidak jarang pimpinan atau atasan juga meminta saran atau pendapat kepada para karyawan. Hal ini sejalan dengan Mangkunegara (2009) bahwa kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi, mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian, kritik, dan berprestasi (kebutuhan aktualisasi diri) mendorong dan meningkatkan motivasi karyawan. Dalam hal ini pula manajemen perusahaan CV. TGM telah sesuai dengan pernyataan Mangkunegara (2009) yang menggunakan prinsip komunikasi, yaitu

pimpinan berkomunikasi dengan para karyawan dalam usaha pencapaian tugas secara lebih jelas dan tepat.

PENUTUP

1. Kesimpulan

- 1) Upaya-upaya yang dilakukan CV. TGM dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan ialah dengan pelatihan, menciptakan situasi dan iklim yang kondusif bagi karyawan, memberikan insentif, memberikan kompensasi
- 2) Teknik motivasi yang digunakan CV. TGM dalam meningkatkan produktivitas karyawan ialah dengan teknik pemenuhan kebutuhan dan teknik komunikasi persuasif, dimana teknik kebutuhan karyawan merupakan fundamental yang mendasari perilaku kerja, dan teknik komunikasi persuasif merupakan teknik memotivasi kerja karyawan dengan cara mempengaruhi karyawan melalui pemberian perhatian secara langsung kepada karyawan.
- 3) Hambatan atau kendala yang dihadapi oleh CV. TGM dalam memotivasi produktivitas karyawan ialah: pimpinan kesulitan menentukan alat motivasi yang tepat dan efektif, masih ada karyawan kurang disiplin dalam pekerjaan, serta kondisi lapangan yang kerap menimbulkan masalah.

2. Saran

- 1) Pimpinan harus tau apa yang dibutuhkan dan diinginkan karyawan, dengan melakukan pendekatan dan pengamatan langsung terhadap cara kerja karyawannya.
- 2) Apabila ada pekerjaan yang belum terselesaikan pada waktunya, perusahaan menetapkan kerja lembur setelah habisnya jam kerja yang sudah ditetapkan sebelumnya.
- 3) Melakukan pengecekan, baik sebelum maupun sesudah bekerja. Terutama untuk driver, pengecekan dilakukan secara rutin untuk meminimalisir resiko terjadinya permasalahan.

REFERENSI

- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia,. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rinneka Cipta.
- Bambang Wahyudi. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Sulita.
- Handoko, Hani. 2001 Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT. BPFE.
- Hasibuan, M. 2003. Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Sayuti. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan non Sekuler. Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kreitner, Robert, and Angelo Kinicki. 2001. Organizational Behavior. New York: McGraw –Hill Companies, Inc.
- Mangkunegara. A.A. Anwar Prabu 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Shahzad, Fakhra, Luqman, Rana Adeel, Khan, Ayesha Rashid, Shabbir, Lalarukh. 2012. Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: An Overview, Interdisciplinary. Journal of Contemporary Research in Business, Vol.3, No.9, p. 980, 982. Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA.