

ABSTRAK

Eko Kurniawan, 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Alfamart Anjir Serapat Baru Kapuas, Pembimbing I, Husnurrofiq. Pembimbing II, Hj. Susila Dewi

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana upaya motivasi pada Alfamart Anjir Serapat Baru Kapuas agar meningkatkan kinerja karyawan dan untuk mengetahui bagaimana seharusnya motivasi yang diberikan Alfamart Anjir Serapat Baru Kapuas kepada karyawannya agar kinerja karyawan meningkat. Metode Penelitian ini menggunakan metode deskriptif umumnya dilakukan dengan tujuan utama, yaitu menggambarkan secara sistematis fakta dan karakteristik objek atau subjek yang diteliti secara tepat.

Dari hasil pengamatan yang ada dilapangan menunjukkan bahwa Alfamart Anjir Serapat Baru Kapuas mengalami penurunan kinerja kerja karyawan. Pada Alfamart Anjir Serapat Baru Kapuas terdapat kurangnya pemberian motivasi terhadap para karyawan dan masalah ini dapat dilihat dari tidak adanya perhatian dari pihak perusahaan untuk menanggulangi penurunan kinerja kerja karyawan tersebut. Motivasi merupakan suatu dorongan atau alasan yang menjadi dasar semangat seseorang untuk melakukan sesuatu atau mengerjakan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu.

Kata Kunci: Pengaruh Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Alfamart

ABSTRACT

Kurniawan, Eko, 2020. The Effect of Work Motivation on Employee Performance Alfamart Anjir Serapat Baru Kapuas, advisor I, Husnurrofiq. Advisor II, Hj. Susila Dewi

The purpose of this study is to find out how the motivation efforts on Alfamart Anjir Serapat Baru Kapuas to improve employee performance and to find out how motivation should be given Alfamart Anjir Serapat Baru Kapuas to its employees so that employee performance improves.

Methods This research uses descriptive methods generally carried out with the main objective, namely to systematically describe the facts and characteristics of the object or subject being studied appropriately.

From the observations in the field shows that Alfamart Anjir Serapat Baru Kapuas experienced a decrease in employee performance. At Alfamart Anjir Serapat Baru Kapuas there is a lack of motivation for employees and this problem can be seen from the lack of attention from the company to overcome the decline in employee work performance. Motivation is an encouragement or reason that is the basis of a person's enthusiasm to do something or do something to achieve certain goals.

Keywords: Effect of Work Motivation, Employee Performance, Alfamart

I. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Memotivasi orang untuk bekerja dengan baik merupakan salah satu problem pokok dalam setiap organisasi. Dalam lingkungan organisasi ini bukan merupakan tugas yang mudah, karena banyak orang hanya mendapatkan sedikit kepuasan pribadi dari pekerjaan mereka dan mempunyai rasa berprestasi, kreasi, dan inovasi yang belum optimal. Pada dasarnya di setiap organisasi yang di dalamnya terdapat manajer dan karyawan, harus bekerja bersama-sama melaksanakan tugas pekerjaan melalui prosedur operasional yang telah ditetapkan, sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan yang produktif dan menciptakan kepuasan pada karyawan.

Dari tinjauan tersebut penulis melihat terdapat hal yang penting, yaitu mengangkat masalah motivasi yang meliputi beberapa faktor terhadap Kinerja kerja karyawan, meliputi:

- 1) Sumber daya manusia (dalam hal ini karyawan) merupakan aset yang penting dalam perusahaan harus diperhatikan, dipertahankan, serta dipenuhi kebutuhannya sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan;
- 2) Sebagai upaya dalam mempertahankan Kinerja yang berkualitas. Karyawan secara sadar dan bertanggung jawab melaksanakan pekerjaan secara optimal, yang selanjutnya akan diberikan bentuk penghargaan dan imbalan dari prestasi yang dihasilkannya. Penghargaan dan imbalan ini diharapkan dapat memberikan kepuasan pada karyawan;
- 3) Manajer atau pimpinan perusahaan sebagai penentu kebijakan, bersama-sama dengan karyawan berpartisipasi dalam menciptakan norma, nilai, dan turut serta memelihara lingkungan kerja yang kondusif dengan tujuan untuk mempengaruhi Kinerja kerja yang baik.
- 4) Motivasi karyawan tidak dapat dipaksakan. Motivasi harus datang dari diri sendiri, bersifat individual, dan bersifat sengaja. Motivasi bersifat individual dalam arti bahwa setiap orang termotivasi oleh berbagai pengaruh dengan berbagai tingkat.

Motivasi bersifat sengaja karena individu mengendalikan tingkat motivasinya sendiri. Dua sisi penting dari motivasi adalah pembangkitan (pengaktifan perilaku) dan pengarahan (penggerakan kearah tertentu). Sifat individual dari motivasi menuntut para manajer untuk mengambil pendekatan tidak langsung, menciptakan motivasi melalui suasana organisasi yang mendorong para karyawan untuk lebih produktif.

Motivasi bukanlah yang dapat diamati, tetapi adalah hal yang dapat disimpulkan karena adanya sesuatu perilaku yang tampak. Tiap kegiatan yang dilakukan seseorang pasti didorong oleh suatu dari dalam diri orang tersebut, kekuatan inilah yang disebut motivasi. Rasa lapar, kebutuhan untuk merasa aman, dan kebutuhan terhadap prestise merupakan beberapa contoh tentang motivasi.

Bagi banyaknya perusahaan besar dan telah berkiprah lama, dalam menjalankan operasional perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya

manusia yang produktif. Proses operasional secara struktural sangat berkaitan satu divisi dengan divisi lainnya sehingga dibutuhkan tim kerja yang solid, bertanggung jawab, dan disiplin yang tinggi untuk menghasilkan Kinerja yang berkualitas. Bila Kinerja tidak baik, maka sangat berpengaruh pula pada kualitas, dengan kata lain bahwa Kinerja perlu mendapat perhatian utama.

Bagian lain yang mendasar pada manajemen melalui sasaran adalah bahwa Kinerja kerja karyawan dapat diperbaiki, bila para karyawan mengetahui apa yang diharapkan dari mereka, kapan mereka diperbolehkan berperan serta dalam proses menetapkan harapan-harapan tersebut, dan kapan mereka dinilai hasilhasilnya. Apabila karyawan gagal berperan secara wajar, seorang manajer harus menilai penyebab masalah tersebut. Prestasi karyawan di bawah standar mungkin disebabkan oleh sejumlah faktor, mulai dari keterampilan kerja hingga lingkungan kerja yang buruk.

Perusahaan swasta sebagai salah satunya, saat ini memiliki lebih banyak peluang dan tantangan dalam menjalankan usahanya. Pesaing-pesaing yang semakin tumbuh berkembang baik dari bidang yang sejenis ataupun lainnya yang semakin jeli melihat peluang pasar. Dalam menghadapi peluang dan tantangan tersebut, diharapkan mampu merumuskan strategi pengembangannya berdasarkan kompetensi perusahaan serta didukung aspek kekuatan, kelemahan, peluang, tantangan, visi, dan misi yang serta menyusunnya dalam bentuk corporate plan, namun hal tersebut tidak banyak membantu perkembangan radio siaran tanpa didukung sumber daya manusia yang produktif dan perangkat pendukung operasional yang mutakhir.

Motivasi akan menentukan kinerja karyawan, sedangkan kinerja akan meningkat apabila dilakukan Motivasi dengan strategi yang baik. Penilaian atas pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan karyawan atau sering disebut juga penilaian kinerja sangat perlu dilakukan untuk melihat sampai sejauh mana keberhasilan motivasi yang diberikan kepada karyawan tersebut. Sistem penilaian kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya yang pastinya mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan sebagai instrumen untuk mengukur, menilai dan berkaitan dengan sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, mengendalikan perilaku karyawan, termasuk tingkat ketidakhadiran, hasil kerja, membuat keputusan-keputusan yang berkaitan dengan kenaikan gaji, pemberian bonus, promosi dan penempatan karyawan pada posisi yang sesuai.

2. Rumusan Masalah

- 1) Bagaimana upaya motivasi pada Alfamart Anjir Serapat Baru Kapuas agar meningkatkan kinerja karyawan?
- 2) Bagaimana seharusnya motivasi yang diberikan Alfamart Anjir Serapat Baru Kapuas kepada karyawannya agar kinerja karyawan meningkatkan?

3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

- 1) Tujuan penelitian yaitu :
 - (1) Mengetahui bagaimana upaya motivasi pada Alfamart Anjir Serapat Baru Kapuas agar meningkatkan kinerja karyawan
 - (2) Mengetahui bagaimana seharusnya motivasi yang diberikan Alfamart Anjir Serapat Baru Kapuas kepada karyawannya agar kinerja karyawan meningkatkan
- 2) Manfaat Penelitian
Penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis, yaitu:
 - (1) Manfaat Teoritis
 - (2) Manfaat Praktis

4. Metode Penelitian

Penelitian merupakan suatu penyelidikan yang sistematis untuk meningkatkan sejumlah pengetahuan, juga merupakan suatu usaha yang sistematis dan terorganisasi untuk menyelidiki masalah tertentu yang memerlukan jawaban

- 1) Jenis penelitian
Penelitian ini merupakan penelitian jenis kualitatif
- 2) Sifat Penelitian
Penelitian ini bersifat deskriptif
- 3) Sumber Data
 - (1) Data Primer
 - (2) Data Sekunder
- 4) Teknik Pengumpulan Data
 - (1) Wawancara
 - (2) Angket dan Kuesioner
 - (3) Studi kepustakaan
 - (4) Dokumentasi
- 5) Lokasi Penelitian
Lokasi penelitian dilakukan di Toko Alfamart Anjir Serapat Baru Kapuas, adapun alasan saya memilih lokasi penelitian ini karena ingin menganalisis pengaruh motivasi yang diberikan Alfamart Anjir Serapat Baru Kapuas terhadap peningkatan kinerja karyawan.

II. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Pada dasarnya perusahaan yang sedang berkembang, biasanya tidak pernah terlepas dari masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia (SDM). Dimana sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan berperan sebagai penyelenggara kegiatan atau aktivitas para karyawan yang ada pada Alfamart Anjir Serapat Baru Kapuas. Sumber daya manusia (SDM) yang mempunyai potensi besar memiliki sumber pelaksana yang memberikan kontribusi yang besar pada perusahaan. Tapi, perusahaan sebagai tempat bekerja

atau beraktivitas harus mampu memberikan motivasi yang besar pula terhadap para karyawannya.

Dari data dan informasi yang di peroleh oleh penulis dari Alfamart Anjir Serapat Baru Kapuas masih terdapat masalah seperti kurangnya semangat dan kimerja dari karyawannya. Disini terlihat bahwa pokok dari masalah yang dihadapi oleh Alfamart Anjir Serapat Baru Kapuas adalah kurangnya motivasi terhadap karyawan yang dilakukan oleh pihak perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja para karyawan agar meningkatnya kinerja guna untuk mencapai hasil sebagai mana yang dikehendaki perusahaan. Turunnya kinerja para karyawan Alfamart Anjir Serapat Baru Kapuas, karena kurangnya atau motivasi yang diberikan untuk meningkatkan produktivitas kerja, hal ini dapat dilihat dari :

1) Gaji yang kurang cukup

Menurut pengamatan yang ada dan hasil wawancara pimpinan Alfamart Anjir Serapat Baru Kapuas memberikan gaji yang kurang cukup kepada karyawannya, dengan sejumlah gaji yang diberikan tersebut karyawan akan merasa enggan untuk bekerja.

Hal tersebut bisa menimbulkan kerugian bagi pihak perusahaan karena adanya keengganan bagi karyawan untuk bekerja lebih giat lagi. Pada Alfamart Anjir Serapat Baru Kapuas ini ditemukan adanya ketidakpuasan dari para karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya kegelisahan yang berwujud pada keluhan-keluhan dan ketidak tenangan dalam bekerja.

2) Tidak ada pemberian fasilitas

Menurut pengamatan yang ada dan hasil wawancara pimpinan Alfamart Anjir Serapat Baru Kapuas tidak memberikan fasilitas kepada karyawan, itu bisa saja menyebabkan karyawan tidak bersemangat dan kurangnya tingkat kinerja karyawan itu akan menyebabkan perusahaan tidak mengalami kemajuan.

3) Menempatkan karyawan pada posisi yang salah

Menurut pengamatan yang ada dan dari hasil wawancara pimpinan Alfamart Anjir Serapat Baru Kapuas masih kurang bijak dalam hal pembagian posisi pekerjaan, Padahal tidak semua karyawan bisa mengerjakan semua jenis pekerjaan. Hal tersebut mungkin saja yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

4) Tidak memberi kesempatan karyawan untuk maju

Menurut pengamatan yang ada dan dari hasil wawancara pimpinan Alfamart Anjir Serapat Baru Kapuas tidak pernah memberikan kesempatan kepada karyawan yang berprestasi untuk maju seperti pemberian sekolah atau kursus yang diberikan perusahaan

5) Karyawan tidak mendapatkan perhatian

Menurut pengamatan yang ada dan dari hasil wawancara, sebab kurangnya perhatian pimpinan terhadap karyawan maka membuat karyawan merasa tidak senang sehingga karyawan ingin pindah atau berhenti bekerja bukan lantaran gaji yang kurang, tetapi

juga karena mereka merasa harga diri mereka tidak pernah di perhatikan atau di hargai oleh atasan mereka, sehingga karyawan merasa perlu memperoleh perhatian serius dari pimpinan perusahaan tersebut.

- 6) Tidak pernah mengajak karyawan berunding dalam mengatasi permasalahan perusahaan

Menurut pengamatan yang ada dan dari hasil wawancara pimpinan Alfamart Anjir Serapat Baru Kapuas tidak pernah mengikutsertakan karyawan dalam mengatasi permasalahan yang ada pada perusahaan, sehingga karyawan akan merasa tidak di perlukan pada perusahaan tersebut.

- 7) Tidak ada tunjangan hari tua sehingga karyawan tidak merasa aman di hari tua nanti

Menurut pengamatan yang ada dan dari hasil wawancara pimpinan Alfamart Anjir Serapat Baru Kapuas tidak pernah mengadakan program jaminan pensiun untuk para karyawan sehingga di hari tuanya nanti karyawan tidak merasa aman karena ada beban ekonomi.

- 8) Tidak memperbolehkan karyawan bersantai

Menurut pengamatan yang ada dan dari hasil wawancara pimpinan Alfamart Anjir Serapat Baru Kapuas tidak memperbolehkan karyawannya untuk bersantai sejenak untuk melepaskan penat dalam bekerja.

- 9) Tidak adanya jaminan kesehatan dari perusahaan

Menurut pengamatan yang ada dan dari hasil wawancara pimpinan Alfamart Anjir Serapat Baru Kapuas seperti tidak adanya jaminan kesehatan terhadap para karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Maka dalam hal ini tentunya perusahaan akan mengalami kerugian karena mungkin karyawan yang tidak masuk bekerja dalam waktu yang lama, contohnya karena kurang biaya untuk berobat.

Penurunan kinerja kerja karyawan akan terjadi apabila dalam suatu perusahaan terdapat kegelisahan yang timbul di dalam perusahaan. Kegelisahan tersebut dapat berupa dalam bentuk ketidak tenangan kerja, keluh kesah, dan mungkin hal-hal yang lainnya.

Penurunan kinerja itu merupakan cerminan dari ketidak puasan karyawan atas kondisi kerja di dalam perusahaan tersebut. Kegelisahan dalam batas yang masih bisa di tolerir mungkin bisa membuat perusahaan merasa lega dan dibiarkan langsung hingga berhenti dengan sendirinya. Tapi apabila kegelisahan sudah sampai tahap tertentu, maka kemudian tanpa dilakukan sesuatu untuk menekannya atau mencari jalan keluarnya maka tindakan tersebut jelas kurang bijaksana dan akan berdampak negatif bagi perusahaan itu sendiri.

2. Analisa Dan Pembahasan

Seperti diketahui bahwa motivasi dalam suatu perusahaan merupakan salah satu fungsi dari manajemen yang mampu memberikan dorongan bagi terciptanya kenyamanan hubungan antara atasan dan bawahan. Motivasi ini adalah cara atau upaya untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja bagi karyawan yang dipekerjakan pada Alfamart Anjir Serapat Baru Kapuas.

Dengan demikian halnya dimana suatu perusahaan, dalam pemberian motivasi sangat diperlukan agar karyawan mempunyai semangat dan gairah kerja yang tinggi sehingga mendorong prestasi kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan adanya peran pemimpin dalam pemberian motivasi yang juga didukung oleh karyawan-karyawannya.

Setiap karyawan perusahaan dalam melakukan suatu pekerjaan, tentunya menginginkan suatu imbalan. Dimana sebagai hasil jerih payah yang telah diberikan kepada perusahaan atau dalam artian apa yang telah mereka kerjakan harus dihargai sesuai dengan pengorbanan mereka. Oleh karena itu apabila daya perangsang yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan keinginan para karyawan, maka untuk meningkatkan produktivitas kerja sangat mustahil untuk diwujudkan.

Hal ini yang terpenting adalah jangan sampai tujuan para karyawan dan tujuan perusahaan tidak sejalan dengan semestinya. Pimpinan perusahaan dalam mengarahkan para karyawan perlu menanamkan sikap dan perilaku yang mengarah pada semangat dan gairah kerja serta memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang menjadi beban perusahaan. Tidak terkecuali pada Alfamart Anjir Serapat Baru, jika menginginkan karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi maka haruslah dapat mengatasi permasalahan yang timbul dan yang menghambat peningkatan motivasi seperti yang telah dikemukakan pada hasil penelitian di atas.

Adapun alternatif pemecahan masalah yang penulis kemukakan dalam rangka pemberian motivasi dalam meningkatkan semangat dan gairah serta produktivitas kerja karyawan pada Alfamart Anjir Serapat Baru antara lain adalah sebagai berikut :

1) Menaikkan gaji karyawan

Perusahaan hendaknya mampu memberi gaji yang lebih besar kepada karyawan. Banyak gaji yang diberikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pada para karyawannya. Dalam menaikkan gaji karyawan disini harus berdasarkan pada kesempatan bersama antara pihak karyawan dan pihak perusahaan dengan pertimbangan besarnya Kebutuhan Fisik Minimum (KFM) karyawan dan Upah Minimum Regional (UMR) yang berlaku di banjarmasin, serta kemampuan dari perusahaan membayar gaji karyawan perbulannya.

Masalah besarnya gaji harus benar-benar diperhatikan dengan seksama, khususnya bagi karyawan yang memegang peran penting dalam perusahaan tersebut.

2) Pemberian fasilitas yang menyenangkan

Setiap perusahaan bilamana memungkinkan, hendaknya agar dapat menyediakan fasilitas yang menyenangkan bagi para karyawannya seperti pengadaan transportasi bagi kepentingan perusahaan. Apabila dengan fasilitas tersebut ternyata mampu menambah kesenangan pada karyawannya, akan meningkatkan kinerja. Fasilitas yang menyenangkan janganlah diartikan secara sempit, sebab banyak yang menafsirkan bahwa fasilitas yang menyenangkan antara lain adalah tempat rekreasi, tempat olah raga dan sebagainya.

3) Penempatan dan rotasi para karyawan pada posisi yang tepat

Setiap perusahaan harus mampu menempatkan para karyawannya pada posisi yang tepat. Artinya tempatkan mereka dalam posisi yang sesuai dengan keterampilannya masing-masing.

Kadang-kadang memang sulit untuk menempatkan seseorang pada posisi yang tepat secara langsung meskipun sebelumnya telah diadakan seleksi. Karena itu setiap perusahaan harus senantiasa mengawasi pekerjaan karyawannya. Dengan demikian dapat cepat diketahui tempat mana yang paling tepat bagi mereka masing-masing.

Namun di samping itu ada pula karyawan yang sebenarnya telah tepat pada posisinya namun karena tugas itu dijalani terlalu lama, kemungkinan kebosanan akan muncul kemudian semangat dan gairah kerjanya akan menurun. Untuk mencegah kejadian seperti itu, karyawan yang telah lama bekerja pada satu posisi perlu diteliti kembali apakah sebaiknya dia dipindahkan ke posisi lain atau tidak.

Jadi, sesungguhnya masalah ketepatan menempatkan para karyawan pada posisi yang tepat merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam usaha membangkitkan kinerja kerja karyawan.

4) Berikan kesempatan karyawan untuk maju

Semangat dan gairah kerja karyawan akan timbul jika mereka mempunyai harapan untuk dapat maju. Jadi, hendaknya setiap perusahaan hendaknya memberikan kesempatan kepada karyawannya. Berikanlah penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Penghargaan itu dapat berupa pengakuan yang kemudian disertai hadiah, kenaikan gaji, bonus, kenaikan pangkat dan sebagainya. Tentu saja, jenis penghargaan harus disesuaikan dengan keadaan perusahaan dan prestasi para karyawan yang bersangkutan.

5) Karyawan perlu mendapatkan perhatian

Jika seorang karyawan yang berprestasi maka hendaknya pimpinan memberikan pujian atau penghargaan di depan rekan-rekannya secara wajar. Pujian secara wajar memang perlu sebab, jika pujian itu diberikan secara berlebihan karyawan akan merasa terhina karena merasa dirinya dianggap sebagai anak kecil.

Jika prestasi karyawan itu cukup menonjol, apa salahnya bila pimpinan memeberikan penghargaan, baik berupa sertifikat penghargaan maupun dalam bentuk materi atau uang. Setiap orang

pasti menginginkan dirinya dihormati orang lain dan sebaliknya seseorang akan merasa tersinggung jika harga dirinya direndahkan di depan umum.

6) Sesekali mengajak karyawan berunding

Didalam mengelola sebuah perusahaan cara seperti itu terasa sangat efektif. Jika para karyawan merasa diajak berunding, mereka akan merasa ikut bertanggung jawab. Dengan perasaan tanggung jawab itu karyawan akan bekerja lebih hati-hati dan memperhitungkan hasil yang lebih baik. Jadi di dalam perusahaan merencanakan sesuatu yang agak penting atau dalam pengambilan keputusan sebaiknya para karyawan diajak berunding. Dengan mengikutsertakan mereka berunding, maka perasaan bertanggung jawab akan timbul sehingga mereka dalam melaksanakan kebijakan yang baru tersebut akan lebih baik.

Namun hal itu tidak berarti bahwa dalam merundingkan sesuatu semua karyawan harus diajak berunding. Karyawan yang diikuti sertakan dalam perundingan adalah karyawan yang mempunyai sangkut paut dengan masalah yang akan dilaksanakan.

7) Memperhatikan rasa aman untuk menghadapi masa depan karyawan

Untuk menciptakan rasa aman menghadapi masa depan, sebaiknya perusahaan melakukan atau mengadakan program pensiun bagi para karyawannya. Kalau sekiranya pemberian tunjangan pensiun dirasakan sebagai suatu tindakan yang berat bagi perusahaan, maka sebenarnya ada jalan lain yang cukup baik. Misalnya dengan cara mewajibkan para karyawannya untuk menyisihkan sebagian penghasilannya untuk ditabung dalam bentuk asuransi.

Masalah ini sebenarnya penting bagi karyawan namun biasanya banyak terbentur pada masalah keuangan. Bagi perusahaan pun hal ini juga penting karena para karyawan akan merasa enggan meninggalkan perusahaan jika mereka telah terikat dengan asuransi yang menjamin perasaan aman mereka di masa tua.

8) Sekali-sekali perlu menciptakan suasana santai

Suasana kerja yang rutin seringkali menimbulkan kebosanan dan ketegangan kerja bagi para karyawan. Untuk menghindari hal-hal seperti itu maka perusahaan perlu sesekali menciptakan suasana santai. Hal seperti itu akan dapat membangkitkan perasaan kebersamaan, disamping itu rekreasi juga bisa menjadi alternatif untuk bersantai.

Bentuk rekreasi sebenarnya bukan saja berpiknik atau atau acara olah raga bersama melainkan banyak hal-hal yang dapat digolongkan sebagai rekreasi. Usaha untuk menyegarkan kembali jiwa yang telah merasa bosan dan cemas termasuk perbuatan rekreasi. Jadi, sebenarnya bentuk rekreasi tergantung dengan cara yang akan anda lakukan. Yang penting usahakanlah suasana santai untuk menciptakan semangat dan rasa kekompakan dalam bekerja.

9) Pemberian jaminan kesehatan atau keselamatan

Seperti kita ketahui bahwa faktor manusia merupakan salah satu faktor penentu bagi keberhasilan suatu usaha. Jika sumber daya manusianya berkualitas tentunya akan berdampak baik pula bagi kelangsungan usaha perusahaan. Berkualitasnya sumber daya manusia, salah satunya ditentukan dari sehatnya manusia tersebut dalam menjalankan pekerjaannya. Pekerja yang sehat tentunya akan dapat melakukan pekerjaan dengan baik, untuk itu dalam hal ini perusahaan harus benar-benar memperhatikan masalah tersebut.

Pada Alfamart Anjir Serapat Baru Kapuas tidak dijamin masalah kesehatan atau keselamatannya sehingga apabila karyawannya sakit, para karyawan harus mengeluarkan biaya sendiri untuk pengobatan yang mungkin saja biayanya tidak sanggup di pikulnya, karena mengingat gaji mereka yang terima dari perusahaan relatif kecil.

Salah satu penyebab karyawan sakit mungkin saja berasal dari perusahaan, dimana karyawan harus bekerja demi kepentingan perusahaan yang tanpa di sadari membuat mereka kelelahan yang pada akhirnya dapat membuat mereka menjadi sakit. Dalam hal ini hendaknya perusahaan memberikan jaminan bagi karyawannya, misalnya asuransi kesehatan.

Dengan adanya jaminan tersebut tentunya para karyawan akan merasa tenang dan aman dalam bekerja, mereka tidak merasa khawatir akan kejadian yang akan menimpa mereka dalam lingkungan perusahaan. Para karyawan juga tidak perlu khawatir lagi dengan masalah biaya pengobatan seandainya mereka jatuh sakit. Kalau ada karyawan sakit tentunya dapat menunggu aktivitas perusahaan yang mungkin saja dalam hal ini karyawan tidak mempunyai biaya untuk berobat, sehingga penyakitnya menjadi parah dan mereka tidak dapat segera masuk kerja.

Hal ini tentunya tidak diinginkan oleh setiap perusahaan. Dengan adanya jaminan tersebut akan membuat mereka senang dalam bekerja, yang tentunya akan membangkitkan produktivitas, dan kinerja yang tinggi.

III. PENUTUP

1. BKesimpulan

Pada bagian penutup ini penulis akan memberikan kesimpulan-kesimpulan yang ditarik dari permasalahan yang telah dirumuskan pada bab-bab terdahulu. Adapun kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut :

- 1) Alfamart Anjir Serapat Baru Kapuas merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang retail atau pengecer barang kebutuhan rumah tangga sehari-sehari. Cabang Perusahaan yang ada dikota Banjarmasin berpusat di Jl. Ahmad Yani Km 17,8 Banjarmasin Phone: 0511-6730126 Fax: 0511-6730130 yang melayani gerai atau toko di seluruh Kalimantan selatan yang berjumlah 131 buah

- termasuk toko Alfamart Anjir Serapat Baru Kapuas yang berada di Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah.
- 2) Dari hasil pengamatan yang ada dilapangan menunjukkan bahwa Alfamart Anjir Serapat Baru Kapuas mengalami penurunan kinerja kerja karyawan.
 - 3) Pada Alfamart Anjir Serapat Baru Kapuas terdapat kurangnya pemberian motivasi terhadap para karyawan dan masalah ini dapat dilihat dari tidak adanya perhatian dari pihak perusahaan untuk menanggulangi penurunan kinerja kerja karyawan tersebut.
 - 4) Motivasi merupakan suatu dorongan atau alasan yang menjadi dasar semangat seseorang untuk melakukan sesuatu atau mengerjakan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: PT. Remaja Rodakarya.
- Achmad S. Ruky, 2002. Sistem Manajemen Kinerja, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Agus Dharma, 2014. Manajemen Supervisi. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Ambar T. Sulistiyani dn Rosidah. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- As'ad, M. 2003. Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Liberty
- Bambang Kusrianto, AA Anwar Prabu Mangkunegara, 2007. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Bandung PT Refika Aditama.
- Boyatzis, Richard, E. 1998. Transforming Qualitative Information: Thematic Analysis and Code Development. Thousand Oaks: Sage pub.
- Flippo, Edwin B. 2005. Manajemen Personalia. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- J. Ravianto, 2012. Produktivitas dan Pengukuran. Binaman Aksara, Jakarta
- Reksohadiprodjo, Sukanto dan T. Hani Handoko, 2000. Organisasi Perusahaan Teori Struktur Dan Perilaku, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P. 2001. Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2010. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Jakarta: Mandar Maju.

- Siagian, S.P. 1995. Teori Motivasi dan Aplikasinya. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora, H. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Stoner, James A.F dan Charles Wankel. 2013. Pengantar Manajemen edisi keempat jilid lima dialih bahasakan oleh Siswanto, Jakarta.