

ANALISIS MOTIVASI KERJA DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT. PELANGI TITIAN TRANSLOG KAB. BANJAR

Diah Lafifah^{1*}, Dwi Wahyu Artiningsih², Muthia Harnida³

¹Program Studi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari, NPM 15310129

²Program Studi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari, NIDN 1119056501

³Program Studi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari, NIDN 1105036601

*email: diah.lafifah11@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian pada perusahaan PT. Pelangi Titian Translog bertujuan untuk: (1) Mengetahui motivasi kerja yang diterapkan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, (2) Mengetahui motivasi kerja yang seharusnya diterapkan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan dengan menggunakan Metode Deskriptif Kualitatif, yang dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan keadaan subjek atau objek berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau apa adanya. Tempat penelitian berlokasi di kompleks pergudangan banteng perkasa Jl. Gubernur Subarjo. Hasil penelitian pada perusahaan PT. Pelangi Titian Translog menunjukkan bahwa (1) mengalami fluktuasi pencapaian target di tahun 2019. Hal tersebut dikarenakan pemberian motivasi yang masih kurang dari pimpinan. Selain itu masih kurang harmonis hubungan antara pemimpin dengan para karyawan sehingga membuat komunikasi sulit untuk dilakukan. (2) melakukan kompetisi yang sehat, ini bertujuan untuk menumbuhkan minat memperbaiki kedudukan diperusahaan dan meningkatkan kualitas diri dalam bekerja, memberikan balas jasa gaji, insentif, fasilitas, dan penghargaan sesuai dengan hasil kinerja dan prestasi yang dilakukan karyawan dalam bekerja, memberikan perhatian dan memberikan suasana yang nyaman dan santai dengan cara melakukan kegiatan diluar perusahaan agar terjalin keakraban antara karyawan dan karyawan, serta pemimpin dan karyawan

Kata Kunci: Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Research at the company PT. Pelangi Titian Translog aims to: (1) Know the work motivation that is applied in an effort to improve employee performance, (2) Know the work motivation that should be applied in an effort to improve employee performance. Research conducted using qualitative descriptive methods, which can be interpreted as a procedure of the problem being investigated by describing the state of the subject or object based on the facts that appear or what they are. The research site is located in the banteng perkasa warehousing complex, Jl. Governor of Subarjo. The results of research at the company PT. Pelangi Titian Translog shows that (1) experiencing fluctuations in the achievement of targets in 2019. This is because it provides less motivation from the leadership. In addition, the relationship between leaders and employees is still lacking, making communication difficult to do. (2) conducting a healthy competition, this aims to foster interest in the facilities in the company and improve self-quality at work, provide remuneration for salaries, incentives, incentives, and rewards according to the results of performance and achievements made by employees at work, giving attention and provide a comfortable and relaxed atmosphere by conducting activities outside the company in order to create intimacy between employees and employees, as well as leaders and employees.

Keywords: Work Motivation; Employee Performance

PENDAHULUAN

Dunia bisnis menunjukkan kemampuan yang sangat pesat diikuti dengan munculnya berbagai perusahaan-perusahaan baru yang bergerak berusaha untuk mendapatkan posisi maupun kondisi yang menguntungkan. Kondisi seperti ini akan menimbulkan suatu persaingan yang sangat ketat antara perusahaan yang ada. Persaingan juga semakin ketat dengan adanya perkembangan informasi serta semakin meningkatnya teknologi sehingga mengakibatkan adanya persaingan secara global dan menyeluruh.

Keberadaan sumber daya manusia didalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan.

Jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi karyawan keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi perusahaan, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan bagi perusahaan.

Kinerja merupakan hal yang dinamis dan berubah-ubah yang dimiliki karyawan pada suatu organisasi. Kinerja karyawan yang tinggi selalu diharapkan oleh organisasi agar kerja yang dihasilkan juga bagus.

Mengingat pentingnya motivasi di dalam perusahaan maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah motivasi karyawan dalam bekerja adalah melakukan usaha untuk memotivasi karyawan pada perusahaan melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan. Sehingga karyawan dalam bekerja tetap terjaga.

Kinerja sebagian besar tergantung pada kemauan para karyawan untuk menghasilkan sesuatu, karyawan yang kurang motivasi bisa mengakibatkan menurunnya kinerja, untuk itu pimpinan harus berusaha agar para karyawan mempunyai motivasi yang tinggi untuk menjalankan tugasnya secara produktif.

Menurut Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2016:322) motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan.

PT. Pelangi Titian Translog merupakan salah satu perusahaan jasa yang bergerak dibidang pengiriman barang. Didalam suatu perusahaan pastinya memiliki sumber daya manusia yang berperan untuk pencapaian target perusahaan. Bisa dilihat dibawah ini tabel target dan pencapaian PT. Pelangi Titian Translog.

Tabel 1
Data Target Hasil Pencapaian
PT. Pelangi Titian Translog 2019

Bulan	Target	Pncapaian	Presentase
Januari	113	92	81%
Februari	114	89	78%
Maret	112	95	85%
April	108	79	73%
Mei	100	97	97%
Juni	90	64	71%
Juli	97	88	91%
Agustus	95	93	98%
September	105	86	82%
Oktober	109	83	76%
Nopember	98	95	97%
Desember	100	76	76%

Sumber: Data diolah tahun 2020

Berdasarkan table diatas bisa dilihat hasil pencapaian selama satu tahun berfluktuasi terjadi penurunan pada bulan Februari, April, Juni, September, Oktober, dan Desember. Namun perusahaan hampir mencapai target pada bulan Maret, Mei, Juli, Agustus, dan November. Peningkatan yang sangat signifikan terjadi pada bulan Mei hampir mencapai target.

Masih adanya perbedaan antara karyawan baru dengan karyawan lama dilihat dari partisipasi dalam kegiatan luar yang hanya diberikan kepada karyawan lama tidak diberi kesempatan untuk karyawan baru. Selanjutnya saran-saran karyawan baru masih banyak yang belum dihargai dilihat hanya saran dari karyawan lama yang hanya diterima oleh perusahaan, sehingga karyawan baru masih

sulit dalam mengaktualisasikan dirinya terhadap tugas yang diberikan dan terhadap rekan kerjanya.

Masalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri sangat perlu untuk lebih diperhatikan oleh perusahaan yang berguna dalam meningkatkan motivasi kerja pada karyawan yang akhirnya kinerja juga ikut meningkat.

METODE

Metode penelitian menggunakan metode deskriptif kualitatif. Menurut Mukhtar dalam Sanusi (2013;10) penelitian deskriptif kualitatif adalah sebuah metode yang digunakan peneliti untuk menemukan pengetahuan atau teori terhadap penelitian pada satu waktu tertentu. Sumber data adalah subjek dari mana asal data penelitian itu diperoleh. Berdasarkan sumbernya, data dibagi menjadi:

1. Data Primer

Menurut Sujarweni (2014;73) Data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara penelitian dengan nara sumber. Data yang diperoleh dari data primer ini harus diolah lagi. Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

2. Data Sekunder

Menurut Sujarweni (2014;74) Data sekunder adalah data yang didapat dari catatan, majalah, artikel, buku-buku sebagai teori. Data sekunder yang didapat tidak perlu diolah lagi.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Asmani dalam Sujarweni (2014;74), menyatakan bahwa cara yang dilakukan penelitian untuk mengungkap atau menjangkau informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian. Berikut ini ada beberapa teknik pengumpulan data penelitian yang bisa digunakan.

1. Wawancara

Wawancara adalah suatu instrumen yang digunakan untuk menggali data secara lisan.

2. Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang terlihat pada objek penelitian.

3. Analisis Dokumen

Analisis dokumen lebih mengarah pada bukti konkret. Dengan instrumen ini, kita dituntut untuk menganalisis isi dari dokumen yang dapat mendukung penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Temuan pada objek ini berkaitan dengan masalah motivasi terhadap kinerja perusahaan PT. Pelangi Titian Translog Kab. Banjar. Pada pertemuan ini dipaparkan hasil penelitian sebagaimana yang telah kami wawancara pimpinan dan karyawan perusahaan tersebut. Antara lain dinyatakan bahwa kelancaran perencanaan, kerjasama tim, pengarahan, pengendalian, penyelenggaraan tugas dan pelaksanaan pembangunan perusahaan PT. Pelangi Titian Translog Kab. Banjar masih dalam suatu proses berkembang menuju maju, dalam rangka mencapai tujuan pembangunan perusahaan yang memadai. Perusahaan merupakan suatu organisasi yang harus berproduksi dimana manusia sebagai tenaga penggerak untuk mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Jadi manusia merupakan unsur terpenting dalam perusahaan, karena manusia sebagai tenaga kerja inilah yang menggerakkan dan mengendalikan segala sumber daya yang ada didalam perusahaan. Maksud dan tujuan dari perusahaan dapat terwujud apabila pimpinan yang memimpin perusahaan tersebut dapat memberikan perhatian yang serius kepada karyawan sebagai suatu aset perusahaan dan sumber daya lainnya, serta pimpinan perusahaan tersebut dapat membangkitkan

semangat kerja para karyawannya dengan memberikan motivasi yang tepat dan efektif Turunnya kinerja karyawan PT. Pelangi Titian Translog karena kurangnya atau tidak adanya motivasi hal ini dapat dilihat dari:

1. Pemberian balas jasa dan penghargaan belum maksimal

Pemberian balas jasa dan penghargaan merupakan fungsi pimpinan untuk mengevaluasi dan mencari hasil kerja karyawan, semakin baik hasil kerja seseorang semakin besar pula balas jasa dan penghargaan yang akan diperoleh. Salah satu hal yang terpenting dalam hal memotivasi para karyawan adalah dengan pemberian balas jasa dan penghargaan yang sesuai dengan hasil pekerjaannya. Sebab setiap peningkatan tugas dan tanggung jawab bila tidak diimbangi dengan penyesuaian balas jasa dan penghargaan, maka besar kemungkinan sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tidak akan termotivasi sesuai dengan apa yang diharapkan. Hal yang demikian menimbulkan kerugian bagi pihak perusahaan karena akan menyebabkan karyawan enggan giat bekerja.

Pada perusahaan ini ditemukan adanya ketidakpuasan dari para karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya kegelisahan yang berwujud pada keluhan-keluhan dan ketidaktenangan dalam bekerja.

Keluhan-keluhan yang terjadi biasanya seperti:

1). Masalah pemberian bonus atau insentif kepada karyawan

Pada hakekatnya insentif merupakan daya perangsang yang diberikan perusahaan kepada para tenaga kerja agar mereka mau melaksanakan tugasnya dan sebaliknya. Agar lebih terarah dalam pemberian insentif perlu diketahui dahulu apa yang menjadi motif para tenaga kerja untuk bekerja di perusahaan tersebut. Seorang karyawan tentunya mempunyai tujuan dan kebutuhan tertentu yang merupakan pendorong atau semangat,

sehingga mereka mau bekerja pada perusahaan tersebut.

Insentif pengupahan yang dimaksud untuk memberikan upah yang berbeda kepada para karyawan, karena perbedaan prestasi yang diperoleh oleh masing-masing tiap orang itu berbeda, sebab tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaan berbeda pula.

Banyak insentif yang diberikan mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja dan ini sudah dimaklumi, namun dalam pelaksanaannya perusahaan memberikan insentif pengupahan itu sama antara satu karyawan dengan karyawan yang lain walaupun tingkat pendidikan, lama bekerja, dan jenis pekerjaan itu berbeda, insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan kadang tidak sesuai dengan apa yang di janjikan sebelumnya.

2). Masalah tunjangan makan

Pada PT. Pelangi Titian Translog, tunjangan makan untuk para karyawan hanya sebesar Rp15.000,- perhari. Bagi pihak perusahaan tunjangan makan tersebut dianggap cukup untuk memenuhi kebutuhan para karyawan. Namun sayangnya dari pihak karyawan tunjangan makan tersebut dianggap belum mencukupi standar kebutuhan mereka setiap harinya, karena di PT. Pelangi Titian Trsanlog para karyawan dituntut untuk bekerja lebih giat atau dengan kata lain di perusahaan ini para karyawan dituntut untuk bekerja melebihi batas waktu yang ada dan sesuai dengan standar perusahaan. Karyawan masih belum puas karena uang tersebut hanya cukup untuk makan, sedangkan para karyawan juga membutuhkan tambahan uang untuk minum, rokok, dan sebagainya. Dengan adanya ketidakpuasan tersebut akan menyebabkan kinerja mereka menjadi menurun dan di samping itu pula banyak terjadi keluhan-keluhan dari

rasa ketidakpuasan karyawan lainnya. Hal ini dapat berdampak negatif bagi perusahaan karena tunjangan makan merupakan faktor pendorong bagi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan di dalam perusahaan tersebut.

2. Kurangnya Motivasi

Sumber daya manusia terutama karyawan membutuhkan stimulus berkelanjutan agar tetap bisa menjalankan tugas-tugasnya dengan baik. dalam hal ini, motivasi kerja sangat dibutuhkan. Tanpa motivasi seorang karyawan tidak akan merasa antusias menyelesaikan pekerjaannya dan juga mudah putus asa apabila mengalami kegagalan. Pemimpin atau pemilik perusahaan harus peka terhadap kondisi ini karena lambat laun akan mempengaruhi seluruh kinerja organisasi sehingga tujuan-tujuan sulit dicapai. Kurangnya motivasi akan menyebabkan turunya kinerja karyawan serta menimbulkan pendapatan perusahaan berkurang, karena kinerja yang menurun akibat kurangnya motivasi.

3. Kurangnya komunikasi kepada para karyawan

Komunikasi merupakan salah satu bentuk media yang dapat menyampaikan pesan kepada orang lain. Masalah komunikasi antara pimpinan perusahaan dengan bawahannya haruslah terjalin dengan baik dan harmonis.

Penyebab yang dinamis diketahui adalah sikap pimpinan yang otokrasi (berkuasa sendiri) dan pengawasan yang terlalu berlebihan terhadap karyawan. Dengan adanya sikap pimpinan tersebut, maka karyawan yang bekerja di perusahaan merasa tidak tenang dalam melakukan pekerjaannya. Ketidaktenangan ini menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Motivasi dalam suatu perusahaan adalah salah satu fungsi dari manajemen yang mampu memberikan dorongan bagi terciptanya kenyamanan hunungan antara pimpinan dan bawahan, dimana motivasi ini adalah cara yang tepat untuk meningkatkan semangat kerja bagi karyawan yang dipekerjakan pada salah satu bentuk organisasi.

Demikian halnya dimana suatu perusahaan, pemberi motivasi sangat diperlukan agar karyawan mempunyai semangat dalam bekerja sehingga mendorong prestasi kerja dalam rangka peningkatan produktivitas. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan adanya peran pimpinan dalam pemberian motivasi yang didukung pula oleh para karyawannya.

Demikian halnya dimana suatu perusahaan, pemberi motivasi sangat diperlukan agar karyawan mempunyai semangat kerja sehingga mendorong prestasi kerja dalam rangka peningkatan produktivitas. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan adanya peran pimpinan dalam pemberian motivasi yang didukung pula oleh para karyawannya.

Setiap karyawan perusahaan dalam melaksanakan suatu pekerjaan mengharapkan imbalan. Dimana ini sebagai hasil jerih payah yang telah diberikan kepada perusahaan atau dalam artian apa yang telah mereka kerjakan harus dihargai sesuai dengan pengorbanan. Oleh karena itu apabila daya perangsang yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan keinginan para karyawannya maka peningkatan produktivitas mustahil dapat diwujudkan. Hal ini yang terpenting adalah jangan sampai tujuan karyawan dan perusahaan tidak sejalan dengan tujuan organisasi.

Pimpinan perusahaan dalam mengarahkan para bawahannya perlu menanamkan sikap dan perilaku yang mengarah pada gairah kerja serta memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang menjadi beban organisasi, tidak terkecuali pada PT. Pelangi Titian Translog, jika menginginkan karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi maka haruslah dapat mengatasi masalah-masalah yang timbul dan yang menghambat terhadap

peningkatan motivasi seperti yang telah dikemukakan pada hasil temuan penelitian diatas.

Adapun alternatif pemecahan masalah yang penulis kemukakan dalam rangka meningkatkan kinerja dengan memberikan motivasi kerja dalam bentuk sebagai berikut:

1. Melakukan kompetisi

Kompetisi disini adalah persaingan antara sesama pekerja untuk menumbuhkan minat dalam memperbaiki kedudukannya, bilamana perusahaan menganjurkan kompetisi diantara para karyawan dalam artian kompetisi yang sehat, maka akan membawa hasil yang baik terhadap karyawan yang berprestasi dan mempunyai loyalitas kerja yang tinggi. Dengan adanya kompetisi ini kinerja karyawan akan lebih berkembang karena mereka mempunyai harapan untuk menjadi yang terbaik. Dengan adanya pemberian kesempatan untuk berkembang dan maju pada setiap karyawan otomatis akan dapat memacu prestasi kerja karyawan dalam usaha meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan dan juga perusahaan akan mendapatkan keuntungan.

2. Pemberian balas jasa dan penghargaan

Pemberian balas jasa dan penghargaan merupakan hal pokok yang turut berperan dalam meningkatkan motivasi para karyawan. Semakin besar pemberian balas jasa dan penghargaan, maka semakin tercukupi kebutuhan para karyawan. Dengan demikian mereka akan mendapatkan ketenangan dalam melakukan tugasnya, yang ada pada gilirannya dapat dicapai tingkat produktivitas yang maksimal. Pemberian balas jasa dan penghargaan perlu diupayakan oleh perusahaan sesuai dengan batas kemampuannya, artinya batas jasa tersebut jangan sampai dipaksakan besarnya, akan tetapi sesuai kondisi dan situasi perusahaan serta tujuan yang ingin dicapainya. Oleh karena itu harus diprogram dalam jangka pendek dan juga untuk direalisasikan.

Untuk meningkatkan motivasi melalui pemberian balas jasa dan penghargaan ini penulis mengemukakan beberapa cara yang perlu ditempuh oleh perusahaan, karena pembayaran gaji telah diatur dengan baik sesuai dengan jabatan serta perhitungan lamanya bekerja karyawan.

1). Pemberian gaji yang cukup

Perusahaan hendaknya mampu memberi gaji yang cukup besar kepada karyawan. Pengertian cukup disini adalah jumlah yang mampu membayar tanpa menimbulkan kerugian bagi pihak perusahaan dan dengan gaji yang cukup tersebut, perusahaan akan mampu membangkitkan gairah dan semangat kerja karyawan.

Dalam penetapan gaji yang cukup disini harus didasarkan pada kesepakatan bersama antara pihak karyawan dan pihak perusahaan dengan pertimbangan Upah Minimum Provinsi (UMP) yang berlaku, kemampuan dari perusahaan membayar gaji karyawan perbulannya.

Masalah besarnya gaji harus benar-benar diperhatikan dengan seksama, terutama bagi karyawan yang memegang peran penting dalam perusahaan, misalnya tenaga keuangan, bagian administrasi perusahaan dan bagian gudang.

2). Pemberian insentif yang baik bagi karyawan

Pemberian insentif disini adalah memberikan tambahan penghasilan secara langsung kepada karyawan yang menunjukkan kelebihan prestasi kerja. Cara ini sangat efektif untuk mendorong motivasi karyawan, akan tetapi cara ini harus diimbangi dengan kebijaksanaan dan peraturan khusus oleh pimpinan perusahaan. Dalam pemberian insentif ini hendaknya tidak diberikan begitu saja kepada karyawan, akan tetapi harus diatur dalam sistem pemberian insentif yang tepat dan adil.

3). Mengupayakan pemberian fasilitas kepada karyawan

Selain pemberian insentif, pemberian motivasi dalam bentuk fasilitas seperti menyediakan kendaraan, ataupun juga jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) seperti pengobatan, asuransi, dan sebagainya yang bisa memberikan motivasi kepada karyawan. Dengan pemberian motivasi dari waktu ke waktu sehingga pada produktivitas kinerja dapat ditingkatkan seiring dengan kemajuan perusahaan. Karena pemberian fasilitas ini memerlukan dana yang relatif besar maka dalam pelaksanaannya harus ada persyaratan tertentu bagi seluruh karyawan. Untuk mendapatkan fasilitas ini apabila seorang karyawan mampu menunjukkan prestasi kerja yang baik walaupun jangka waktu lamanya bekerja masih diperhitungkan oleh pihak perusahaan.

4). Pemberian penghargaan non material

Pemberian penghargaan non material ini dapat berupa perhatian pada kebutuhan rohani karyawan. Dengan begitu diharapkan lebih dapat mendorong kinerja karyawan, karena kebutuhan setiap karyawan adalah memperoleh ketenangan lahir dan batin. Perhatian ini dapat diwujudkan dengan menyediakan tempat ibadah. Perhatian lain yang perlu untuk diperhatikan adalah kebutuhan untuk dihargai, kebutuhan keikutsertaan dan kebutuhan ketentraman jiwa dan lain sebagainya.

3. Memberi perhatian dan menciptakan suasana santai

Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, dan kemajuan perusahaan maka perusahaan perlu memberikan perhatian kepada setiap karyawan, seperti pendidikan dan pelatihan. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan yang dilakukan diharapkan pengembangan sumber daya manusia akan dapat meningkat. Sehingga

diperoleh karyawan yang mempunyai kualitas yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang lebih besar lagi.

Suasana kerja yang rutin dapat menimbulkan kebosanan dan ketegangan bagi para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja. Untuk menghindari hal tersebut pihak perusahaan perlu sekali dalam waktu-waktu tertentu menciptakan suasana yang santai dan nyaman.

Untuk menghilangkan kebosanan dan ketegangan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, misalnya dengan cara mengadakan tamasya bersama-sama, mengadakan pertandingan olahraga diantara para karyawan dan kegiatan lainnya yang dapat memberikan suasana rileks. Usaha ini dapat menjadikan para karyawan akan saling merasa dalam satu kesatuan dan satu naungan dibawah nama perusahaan dan juga para karyawan akan merasa sebagai rekan atau patner kerja. Selanjutnya akan menumbuhkan perasaan tertekan, ketegangan, dan kebosanan kerja dalam kesibukan sehari-hari dalam perusahaan.

Pimpinan perusahaan harus dapat menciptakan hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan serta pola kepemimpinan yang efektif. Hal ini akan menyebabkan karyawan mempunyai rasa tanggung jawab dan akan melaksanakan dengan sebaik-baiknya. Berilah kelonggaran pengawasan kepada karyawan supaya dapat membuat mereka dapat bersikap mengambil keputusan tanpa merepotkan pihak perusahaan.

PENUTUP

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Pelangi Titian Translog. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Perusahaan PT. Pelangi Titian Translog Kab, Banjar mengalami fluktuasi pencapaian target di tahun 2019. Hal tersebut di karenakan pemberian motivasi yang masih kurang dari pimpinan. Selain itu masih kurang harmonis hubungan antara pemimpin dengan para karyawan sehingga membuat komunikasi sulit untuk di lakukan.
2. Pemecahan masalah yang di lakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Pelangi Titian Translog Kab. Banjar dengan cara melakukan kopetisi yang sehat, ini bertujuan untuk menumbuhkan minat memperbaiki kedudukan diperusahaan dan meningkatkan kualitas diri dalam bekerja, memberikan balas jasa gaji, insentif, fasilitas, dan penghargaan sesuai dengan hasil kinerja dan prestasi yang di lakukan karyawan dalam bekerja, memberikan perhatian dan memberikan susana yang nyaman dan santai dengan cara melakukan kegiatan diluar perusahaan agar terjalin keakraban antara karyawan dan karyawan, serta pemimpin dan karyawan.
3. Meningkatkan kinerja karyawan harus ada upaya dari perusahaan untuk memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan memberikan gaji yang sesuai,serta memberikan gaji lembur, insentif, tunjangan-tunjangan dan sebagainya.
4. Pimpinan perusahaan harus dapat menciptakan hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan serta pola kepemimpinan yang efektif. Hal ini akan menyebabkan karyawan mempunyai rasa tanggung jawab dan akan melaksanakan dengan sebaik-baiknya. Berilah kelonggaran pengawasan kepada karyawan supaya dapat membuat mereka dapat.
5. Untuk menjamin kelayakan hasil kerja karyawan tugas-tugas bagian kepegawaian dalam hal ini manajer personalia disarankan mengembangkan program pelatihan kerja supaya dalam melaksanakan pekerjaannya tidak terjadi kesalahan.

SARAN

Berdaasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dikemukakan beberapa saran dalam rangka meningkatkan kinerja PT. Pelangi Titian Translg Kab. Banjar.

1. Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi.
2. Pemberian penghargaan di berikan sesuai dengan prestasi dan kinerja karyawan yang mereka capai. Penghargaan bisa berupa kenaikan jabatan,uang tunai, sertifikat, fasilitas dan lain-lain.Dengan penghargaan yang diberikan bisa membuat mereka menyukai pekerjaan dan mebuat kinerja mereka menjadi lebih baik lagi.
3. Pemberian upah yang sesuai dengan bidang pkerjaannya.
4. Menyesuaikan upah yang diberikan kepada karyawan dengan cara memperhitungkan tingkat upah dan berorientasi pada tingkat upah minimum yang provinsi (UMP).

REFERENSI

- Edison, Emron, Anwar, Yohny, dan Komariyah, Imas 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : ALFABETA.
- Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori dan Aplikasi. Gegerkalong Hillir, Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan (2010;150) terdapat 5 jenis bentuk struktur organisasi.
- Helga Margaret 2018. Analisi Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan PT.Indosat, Tbk
- Kasmir, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia ; Teori dan Praktik. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kris Yulianti 2016. Pengaruh motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan Hotel Hill Mar Batulicin.

- Mangkunegara, Anwar Prabu 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosada Karya.
- Mentari Febi Anggraini 2017. Analisis Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Graha Wangi Kalimantan
- Moekijat. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Sanusi, Anawr. 2013. Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta : Salemba Empat.
- Silalahi, Ulber. 2011. Asas-Asas Manajemen. Bandung: Refika Aditama.
- Siswanto, H.B. 2005. Pengantar Manajemen, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. Metode Penelitian ; Lengkap, Praktis, dan Mudah di Pahami. Yogyakarta : PT.Pustaka Baru.
- Swastha, Basu. 2001. Manajemen Penjualan, Cetakan V BFSE, Yogyakarta.
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. Jakarta : RAJA GRAFINDO PERSADA.