

ANALISIS MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KLINIK ANGKASA BANJARBARU

Rokhimatul Khoiriyah¹, Hj. Aida Vitria², Hj. Susila Dewi³
Fakultas Ekonomi
Program Studi Manajemen
Universitas Islam Kalimantan MAB
E-Mail : rokhimatulkhoiriyah29@gmail.com

ABSTRAK

Klinik Angkasa Banjarbaru adalah Klinik yang bergerak di bidang instansi pelayanan kesehatan umum dan gigi kepada masyarakat umum dan BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial). Namun demikian setiap organisasi atau perusahaan tidak hanya mencari laba sepihak saja namun yang lebih penting adalah menciptakan suasana kerja yang lebih baik dalam perusahaan untuk khususnya kesejahteraan karyawannya.

Permasalahan yang terjadi pada Klinik Angkasa Banjarbaru tersebut adalah menurunnya kinerja karyawan dimana disebabkan belum efektifnya pemberian motivasi khususnya berkaitan dengan insentif dengan demikian keadaan ini ternyata berpengaruh terhadap semangat kinerja karyawan.

Motivasi adalah kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia, selain itu juga motivasi bisa di artikan pemberian dan kegairahan bekerja terhadap pegawai, dengan adanya pemberian motivasi dapat membuat karyawan tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya.

Kata Kunci : Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The Banjarbaru Angkasa Clinic is a clinic which works in the field of public health and dental services to the general public and the social security organizing agency (BPJS). However, every organization or company is not only looking for one-sided profit, but more important is to create a better working atmosphere in the company, especiall for the welfare of its employees .

The problem that occurs in the Banjarbaru Aerospace Clinic is the decline in employee performance which is due to the ineffectiveness of providing motivation specifically related to incentives so this situation turns out to affect the employee's performance spirit.

Motivation is an activity that results in, channeling and maintaining human behavior, besides that motivation can be interpreted as giving enthusiasm to work for employees, with the provision of motivation is intended so that employees are working with all their power and efforts.

Keywords : Work Motivation and Employee Performance

PENDAHULUAN

Setiap organisasi dikelola dan di isi oleh manusia. Tanpa manusia dan organisasi itu tidak ada tantangan, peluang dan juga prestasi dalam menyusun dan mengelola perusahaan atau organisasi kerap kali biasanya bersumber dari masalah yang ada kaitannya atau hubungannya dengan manusia. Masalah-

masalah itu pada gilirannya berasal dari anggapan yang salah bahwa manusia itu semuanya sama, sehingga mereka dapat diperlukan secara identik. Hal tersebut jauh dari kebenaran tidak ada manusia yang sama persis dan setiap orang berbeda baik secara fisik maupun psikologis, perbedaan itu seharusnya mendapatkan perhatian sehingga orang dapat

memaksimalkan potensinya. Dengan demikian organisasi dapat memaksimalkan efektivitasnya dan demikian juga masyarakat secara keseluruhan dapat memanfaatkan sumber daya dan manusia secara bijaksana. Oleh sebab itu untuk mengelola SDM yang merupakan daya yang sangat vital merupakan aktivitas yang sangat sentral dan strategis. Klinik Angkasa Banjarbaru merupakan suatu instansi pelayanan kesehatan umum dan gigi kepada masyarakat umum dan BPJS (Badan penyelenggara Jaminan Sosial). Klinik Angkasa Banjarbaru berlokasi di JL. A. Yani Km 23,5 Landasan ulin – Banjarbaru. Terdapat beberapa masalah dalam metode usaha yang lagi berjalan, tentunya pada pelayanan pasien penderita dan mengelola obat. Dalam melakukan pelayanan pasien atau orang yang sakit mencakup dari sistem pendaftaran, rekam jejak medis pasien, serta prosedur transaksi oleh pasien metode ini belum pernah dilakukan dengan media komputer. metode pendaftaran pasien yang sudah terdaftar dapat di lakukan dengan mencarikan data-data pasien pada arsip yang disimpan dalam lemari penyimpanan. Dalam keadaan kondisi data yang sangat berlimpah, pencarian atau pemeriksaan data dengan sistem manual dalam lemari penyimpanan berkas tidak hanya susah ttapi juga memerlukan waktu yang sangat lama. Lalu proses atau cara mengumpulkan bukti data medis pasien masih memakai dokumen yang berbentuk kerta. Pemakaian kertas dalam melakukan aktivitas administrasi dapat menambah jumlah berkas semakin menumpuk dan sedikit demi sedikit berkas medis semakin susah untuk dicari atau di temukan. Selain itu dengan menggunakan kertas bisa rusak, buram di sebakam umur, dan lenyap, sehingga keselamatan berkas kurang terjamin.

Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan pada Klinik Angkasa Banjarbaru memang banyak hal yang harus dilakukan, mulai dari melakukan

usaha pengembangan kemampuan karyawan pemberian upah sebagai usaha untuk lebih menggairahkan semangat karyawan. Hal ini memang dapat dipahami karena untuk menciptakan suasana kerja yang penuh semangat serta rasa pengabdian yang tinggi maka pemberian motivasi memegang peranan penting. Jika pemberian motivasi kurang maka segala tugas dan tanggung jawab yang diberikan akan mengalami hambatan atau tidak terlaksana dengan baik.

METODE PENELITIAN

penelitian yang digunakan bersifat deskriptif kualitatif yaitu memfokuskan pada ke tajam data yang diperoleh oleh peneliti, semakin dalam detail yang diperoleh, maka akan semakin bagus kualitas dan mencari, memperoleh, mengumpulkan, mencatat data, mengetahui lebih mendalam mengenai teori-teori yang berhubungan dengan penulisan ini.

PEMBAHASAN

1. Kinerja karyawan

setiap hari dalam perusahaan akan berdampak pada keberhasilan atau kegagalan bisnis perusahaan. Kinerja karyawan melibatkan faktor-faktor seperti kualitas, kuantitas dan efektivitas kerja serta perilaku yang di tunjukan karyawan di tempat kerja. Kinerja karyawan terkadang dapat di artikan menjadi perolehan tugas di mana pegawai dalam melakukan pekerjaan mesti harus sinkron dengan cara kerja organisasi untuk membuktikan kualitas kinerja perusahaan dalam memenuhi visi, misi dan tujuan organisasi. Kinerja karyawan yaitu tingkat tingkat terhadapnya karyawan mencapai sebuah persyaratan dalam pekerjaan (simamora). kinerja karyawan adalah hasil yang di inginkan dari seseorang karyawan (Gibson 1996).

Kata kinerja berasal dari sebuah kata prestasi kerja yang di cantumkan dalam mangkunegara (2005) bahwa arti

kinerja berawal dari kata job performance yaitu hasil kerja secara mutu yang dicapai dari seseorang karyawan dalam melakukan kewajibannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja dapat dibedakan menjadi dua bagian yaitu kinerja perorang dan organisasi. Kinerja perorang artinya sebuah hasil kerja pegawai atau karyawan baik dari sisi kualitas ataupun kuantitasnya. Menurut standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi ialah campuran dari kinerja perorang dengan kinerja kelompok.

Kinerja karyawan artinya suatu bentuk yang bisa di gunakan untuk menambahkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas Gibson (1996). Tanggung jawab yang di berikan dari sebuah perusahaan pada kurun waktu tertentu dan relatif dapat di pakai untuk mengukur prestasi kerja perusahaan. Ada beberapa variabel yang dapat mempengaruhi sebuah kinerja, yaitu variabel orang, variabel tugas dan variabel lingkungan.

Variabel orang termasuk sifat yang di miliki seseorang sebelum melaksanakan kegiatan seperti konten pengetahuan, organisasi, kemampuan, kepercayaan diri, gaya kognitif, motivasi ensensial, nilai-nilai budaya. Faktor tugas termasuk faktor yang beragam baik didalam ataupun diluar kegiatan, seperti komplikasi, format presentasi, pengelolaan dan respon modus siaga. Sementara itu variabel lingkungan meliputi kondisi, keadaan dan pengaruh di seputar orang yang melaksanakan tugas tertentu seperti tekanan waktu akuntabilitas tujuan yang telah diterapkan dan mendapatkan timbal balik.

2. UNGSI MOTIVASI PADA KLINIK ANGKASA BANJARBARU

Fungsi motivasi dapat dilihat dari berbagai macam aspek antara lain yaitu :

1) Meningkatkan produktivitas Motivasi sebagai suatu prosedur yang mengarah pada peningkatan produktivitas pegawai. Motivasi mencakupi

keinginan pegawai dan dengan demikian menciptakan harapan untuk bekerja sebaik mungkin dengan mengeluarkan semua kemampuannya lebih banyak cara mengarah perbaikan sebuah bisnis dari pada pegawai yang terlalu pesimis.

- 2) Untuk menentukan efesiensi kerja bisnis motivasi menggunakan karakter yang penting dalam mengubah sifat dan sikap pegawai di dalam perusahaan. Sikap hirau dapat diredakan dengan efisiensi oleh motivasi. Keberadaan sikap yang menguntungkan tersebut memungkinkan perusahaan untuk berkembang dan menjadi sukses.
- 3) Menjamin tenaga kerja setia, tenaga kerja yang bermotivasi dengan sangat baik yaitu tenaga kerja yang patuh. Pegawai yang termotivasi mempunyai tingkat moral dan kewajiban yang besar terhadap perusahaan dan target serta sasarannya. Motivasi dengan demikian penerimaan pegawai baru secara pasti.
- 4) Mengetahui tenaga kerja menanggapi secara aktif beradaptasi dengan lingkungan bisnis yang berubah adalah sifat penting dari setiap bisnis yang akan sukses.
- 5) Memastikan tenaga kerja merespon secara aktif Beradaptasi dengan lingkungan bisnis yang berubah adalah fitur penting dari setiap bisnis yang sukses. Untuk menangkis reaksi terhadap perubahan dengan simple dan akan terus berfungsi dengan baik atau lancar, perusahaan akan membutuhkan komitmen yang sangat besar kepada karyawannya. Keadaan ini dapat mengurangi kekuatan terhadap perubahan yang akan di lakukan oleh perusahaan. Manfaatnya adalah membina perusahaan agar lebih efisien dalam menyesuaikan dengan perubahan kebutuhan .

6) Memfasilitasi arah ialah kegiatan manajerial yang sangat penting dan membuat fungsi intinya. Motivasi seperti mana telah diterapkan ialah bagian mendasar dari arah. Arahan menjadi cara jalan yang menyangkut pengarahan atau memulai gerakan sesuai dengan konsep yang telah di tetapkan, mengharuskan pegawai untuk bekerja dengan sepenuh hati dengan komitmen. Proses masukan hanya dapat di lakukan saat pegawai melanjutkan ke suatu arah yang telah di tentukan oleh seorang manajer dan ini memerlukan tenaga kerja yang termotivasi.

3. PEMBERIAN MOTIVASI KERJA

Masing-masing perusahaan baik yang bergerak dalam bidang industri maupun jasa tidak terlepas dari keterlibatan sumber daya manusia, bahkan peran sumber daya ini sangat vital dalam hubungannya dengan mekanisme perusahaan. Dengan demikian dapatlah dikaitkan bahwa perusahaan tidak berjalan tanpa adanya keterlibatan manusia yang ada pada suatu perusahaan diperlukan adanya pola manajemen serta langkah motivasi yang tepat. Tujuan pemberian motivasi kerja pada karyawan adalah untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan. Pemberian motivasi ini sebenarnya mengandung arti bahwa setiap pegawai perlu diperlukan dengan segala kelebihan, keterbatasan, dan kekurangan-kekurangannya. Menjadi salah satu kegiatan pimpinan dalam perusahaan untuk dapat memberikan dorongan atau motivasi terhadap pegawainya agar dapat melakukan tugas sesuai dengan arahan yang telah diberikan. Oleh karena itu kesadaran tentang motivasi sangat perlu di ketahui oleh setiap pimpinan, masing-masing orang yang bekerja dengan orang lain. Dalam melakukan pekerjaan. Dalam melakukan kegiatan kerja seseorang karyawan bertindak atau tidak bertindak bukanlah hanya mendapatkan kepedulian dalam pemberian motivasi, agar motivasi itu benar-benar tepat sasaran. Oleh karena itu diharapkan mereka bukan asal saja mau

bekerja tapi yang sangat penting ialah pekerjaan itu pantas dengan apa yang di harapkan oleh suatu organisasi dan semangat kerjanya. Artinya segenap masalah manusia hanya dapat di selesaikan oleh manusia juga dengan memakai data dan alat-alat kemanusiaan. Selanjutnya keinginan memberikan dorongan terhadap karyawan ialah meningkatkan prestasi kerja. Pegawai sebagai manusia pasti memiliki harapan atau impian untuk berprestasi, keadaan inilah yang mampu mendorong karyawan yang bersangkutan melaksanakan kegiatannya. Dengan prestasi kerja yang di hasilkan akan membangkitkan sikap yang positif, sikap yang selalu ingin melakukan suatu kegiatan kerja dengan penuh semangat dan tantangan. Seorang karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi kebanyakan akan sangat mudah termotivasi. Karena dia sudah memiliki pengetahuan serta wawasan yang sangat luas dari pada dengan pegawai yang tingkat pendidikannya rendah. Dengan pemahaman dan keterampilan yang sangat luas dia akan lebih mudah paham serta mengantisipasi pertumbuhan organisasi dan mengerti apa yang diinginkan oleh organisasi terhadap dirinya.. Seseorang ingin bekerja keras apabila memiliki keinginan dan tekad pribadi yang mau di wujudkan menjadi kenyataan dia akan dapat melakukan kegiatan bekerja yang lebih maksimal apabila kemauan dan tekad itu dapat di penuhi. Kesenangan kerja ialah suatu keadaan lahir dan batin seseorang dalam melaksanakan kegiatan bekerjanya..

Meskipun kadang keterampilan kerja tersebut beda-beda untuk setiap orang, akan tetapi pada intinya hal – hal umum yang harus terpenuhi untuk mendapatkan kepuasan kerja bagi setiap karyawannya. Pada umumnya, seseorang karyawan akan merasa puas apabila di dalam pekerjaannya diperoleh kesempatan timbal balik tentang hasil kegiatan kerja yang telah dilakukan

PENUTUP.

1. KESIMPULAN

Klinik Angkasa Banjarbaru adalah suatu instansi yang bergerak di bidang kesehatan umum dan gigi kepada masyarakat umum dan BPJS. (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial). Sebagai klinik yang sangat berkembang untuk menolong masyarakat kalangan menengah ke bawah serta membuka lapangan pekerjaan bagi tenaga medis. Klinik Angkasa Banjarbaru adalah menumbuhkan pelayanan kepada masyarakat dalam kegiatan kesehatan dan untuk menjaga ketertiban serta kelancaran pelayanan. Klinik angkasa banjarbaru didirikan pada tanggal 23 April 2018.

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Klinik Angkasa Banjarbaru. Kinerja karyawan klinik angkasa banjarbaru dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Pada prinsipnya membuat sumber daya manusia adalah untuk mencapai kesejahteraan bersama antara klinik angkasa dan semua karyawan yang terlibat dengan aktivitas kerja.

2. SARAN

Untuk meningkatkan kinerja karyawan pada klinik angkasa banjarbaru disarankan supaya manajemen lebih mempertimbangkan faktor motivasi yang lebih baik khususnya dalam pemberian motivasi melalui insentif.

Keamanan lingkungan dinilai kurang dari indikator lain, sehingga disarankan lebih meningkatkan keamanan lingkungan pekerjaan.

Karyawan semua dinilai sama maka disarankan agar lebih meningkatkan kinerja karyawan dengan mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, menjalankan tugas sesuai dengan bidang masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, M. (2018). *pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan laboratorium patologi klinik Dr, Moewardi*. surakarta: skripsi thesis, Universitas Setia Budi.
- Armadun. (Oktober 2017). *Tupoksi Pengelola Prolanis Puskesmas*. Wonosobo.
- Chaniago, R. (2008). *Persyaratan Kompetensi, Uraian Tugas, dan Wewenang Kepala Puskesmas*. Siak: UPTD Puskesmas Perawang.
- Enny, M. (2011). *Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT.Sampurna Kuningan Juwana-Kabupaten Pati*. Semarang: Under Graduates Thesis, Universitas Negeri Semarang.
- Husna, N. (2018). *Struktur Organisasi Terhadap Alur Kerja Perusahaan*. Bandung: Administrasi Niaga Politeknik .
- Indah Permata Sari, . (2016). *Peranan Sistem Penggajian dan Pengupahan Dalam Menghasilkan Informasi Biaya Gaji Pada PT.Bumi Musi Sukses Ogan Ilir*. Skripsi thesis, Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Koesmono, H. (2005). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur*. Surabaya: Universitas Katholik Widya Mandala.
- Kurniyawati, D. (2009). *Survei Kesalahan dalam Penulisan Resep dan Alur Pelayanan di Apotek Kecamatan Ampel Kabupaten Boyolali*. Surakarta: Skripsi Thesis Universitas Muhammadiyah.
- Melati, Irma Ika;. (2011). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai*. Semarang: Universitas Diponegoro.

- Moenir, H. (2008). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Mudji, L. (2011). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan*. Semarang: Undergraduate Thesis, Universitas Diponegoro.
- Muljani, N. (2002). *Kompensai Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Surabaya: Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Vol.4.No.2 September .
- Murti, W. (2012). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi*. Surabaya: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi.
- Prabu, A. (2005). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim*. Palembang: Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya Vol.3 No.6 .
- Rahman, N. S. (2015). *Makalah motivasi kerja pegawai*. Ciamis.
- Rusdiana. (2019). *Strategi Pelayanan Dalam Meningkatkan Kepuasan Konsumen Pada Klinik Pratama Paus Medika Uin Suska Riau*. Pekanbaru.
- Wijaya, D. (September, 2018). *Memahami Tugas dan Fungsi Bendahara Pengeluaran Sebagai Kunci Sentral Penglolaan APBN*. Mataram: Ditjen Perbendaharaan Kemenkeu RI.