

**Analisis Kebijaksanaan Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada
PT. XL Axiata Cabang Kotabaru**

Arzakiah

NPM : 15.31.0844

ABSTRAK

PT. XL AXIATA Cabang Kotabaru, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa pelayanan telekomunikasi, karena kesuksesan perusahaan tergantung pada pelayanan yang diberikan perusahaan pada konsumen. Letak Perusahaan ini sangat strategis di kota Kotabaru

Visi Perusahaan penyedia sarana komunikasi yang tangguh, terpercaya, peduli terhadap masyarakat serta berorientasi ke masa depan.

Misi Bersama kita membangun sarana komunikasi untuk mendekatkan hubungan antar anggota masyarakat.

Permasalahan yang dihadapi oleh PT. XL AXIATA Cabang Kotabaru, disebabkan oleh kondisi karyawan yang kurang bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya, disamping itu juga adalah faktor minat menjalankan pekerjaan, kemampuan, kemauan yang cenderung dikarenakan kurangnya motivasi yang diberikan sehingga berdampak pada penurunan produktivitas kerja karyawan. Dengan batasan masalah adalah Sampai sejauh mana motivasi yang diberikan oleh PT. XL AXIATA Cabang Kotabaru, kepada karyawan, dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja.

Upaya yang seharusnya dilakukan oleh PT. XL AXIATA Cabang Kotabaru adalah :

Memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.

Manajemen perlu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan sesuai dengan pekerjaan yang gelutinya.

Menanamkan budaya partisipasi dalam perusahaan dan Memberikan insentif kepada karyawan.

Dilihat dari permasalahan di atas, hal-hal yang dapat dilakukan dan diperhatikan dalam mengatasi masalah-masalah yang ada, diperlukan adanya beberapa cara yang mungkin dapat digunakan untuk memotivasi karyawan tetap pada perusahaan, yaitu :

Demi untuk meningkatkan profesionalisme kerja karyawan, maka manajemen perlu memberikan kesempatan kepada karyawan yang dianggap berprestasi untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan khusus sesuai dengan bidang pekerjaannya. Agar selalu memberikan informasi kepada karyawan yang dapat meningkatkan produktivitas kerja. Perlu memberikan persaingan secara sehat untuk meningkatkan gairah kerja.

Menanamkan rasa memiliki terhadap perusahaan, sehingga karyawan merasa bertanggung jawab atas kelangsungan hidup perusahaan.

Kata Kunci : Analisis ; Motivasi ; Produktivitas Kerja

PT. XL AXIATA Kotabaru Branch , as a company engaged in telecommunications services, because the success of the company depends on the services provided by the company to consumers. The location of this company is very strategic in the city of Kotabaru

Company Vision Providing a strong, trusted, caring and community-oriented communication tool for the future.

Our Joint Mission is to build a means of communication to bring closer relations between community members.

The problems faced by PT. XL AXIATA Kotabaru Branch , is caused by the condition of employees who are less enthusiastic in carrying out their work, besides that it is also a factor of interest in carrying out work, ability, willingness which tends to be due to lack of motivation given so that it has an impact on decreasing employee productivity. With the limitation of the problem is the extent of motivation provided by PT. XL AXIATA Kotabaru Branch , to employees, in an effort to increase work productivity.

Efforts that should have been made by PT. XL AXIATA Kotabaru Branch is:

Give awards to employees who have achievements.

Management needs to provide opportunities for employees to attend education and training in accordance with their work.

Cultivate participation in the company and provide incentives to employees.

Judging from the problems above, the things that can be done and considered in overcoming existing problems, there are some ways that might be used to motivate permanent employees at the company, namely:

In order to increase the professionalism of employees' work, management needs to provide opportunities for employees who are considered to have an achievement to attend training and special education in accordance with their field of work. In order to always provide information to employees that can increase work productivity. Need to provide healthy competition to increase work enthusiasm.

Instilling a sense of belonging to the company, so employees feel responsible for the survival of the company.

Keywords : Analysis; Motivation ; Work productivity

PENDAHULUAN

Negara Indonesia mempunyai penduduk yang besar serta jumlah tenaga kerja yang besar pula, didukung sumber ekonomi yang besar, namun tingkat pendidikan yang relatif rendah, sehingga produktivitaspun menjadi relatif masih rendah.

Dihadapkan dengan tantangan yang sekarang seperti yang telah disebutkan di atas maka bagaimana upaya yang perlu dilakukan untuk peningkatan dan pembinaan serta pendayagunaan tenaga kerja yang bisa diberdayakan dan dimanfaatkan dalam pembangunan.

Dalam menjamin kelancaran kerja karyawan, maka pinjaman memberikan daya dorong (motivasi) dengan dasar pertimbangan nilai- nilai kerja dan nilai- nilai moril agar terhindar dari rasa ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan. Pada dasarnya kehidupan manusia selalu bergantung pada orang lain, hal ini disebabkan terbatasnya kemampuan tiap- tiap individu. Untuk menyelaraskan ketergantungan manusia dengan manusia lain, semakin membutuhkan kerjasama antar manusia lainnya baik secara individu, kelompok dan

masyarakat untuk mencapai tujuan bersama. Dalam mengatur kerjasama yang baik dalam bidang manajemen. Oleh karena itu tenaga kerja merupakan faktor produksi penting yang tidak dapat diabaikan kebenarannya, faktor ini semakin penting dirasakan pada PT. XL AXIATA Cabang Kotabaru, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa pelayanan telekomunikasi, karena kesuksesan perusahaan tergantung pada pelayanan yang diberikan perusahaan pada konsumen.

Pengelolaan sumber daya manusia di dalam perusahaan sangat penting terutama dari segi motivasi dalam usaha meningkatkan produktivitas kerjanya seperti yang terjadi di PT. XL AXIATA Cabang Kotabaru, untuk meningkatkan motivasi kerja dan produktivitas kerja, perusahaan harus memberikan ruang yang lebih besar kepada karyawannya untuk meningkatkan kapasitas mereka, baik itu melalui sebuah pelatihan dan pendidikan atau penghargaan serta insentif kepada para karyawan atas setiap prestasi kerja mereka, ini akan menjadi pemicu semangat serta motivasi kerja dan juga akan berdampak positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Karena prestasi kerja dan produktivitas kerja merupakan dua elemen yang tidak bisa dipisahkan antara yang satu dengan yang lainnya, produktivitas kerja akan rendah bila tidak mempunyai motivasi untuk melakukan pekerjaan itu, sebaliknya apabila tenaga kerja tersebut mempunyai motivasi yang tinggi untuk melakukan pekerjaan tersebut, maka pada umumnya tingkat produktivitas itu akan sangat tinggi pula.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebuah perusahaan sudah barang tentu menginginkan agar setiap karyawannya mempunyai produktivitas kerja yang tinggi. Karyawan dalam hal ini dituntut oleh perusahaan untuk dapat menjaga standar pekerjaan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini perlu pendapat dan perhatian khusus dari pihak perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan bukan hanya menyangkut masalah penarikan tenaga kerja saja, tetapi juga masalah pengembangan motivasi, pemeliharaan dan kompensasi. Meningkatkan produktivitas kerja bawahan dan karyawan ini tidaklah terlepas dari motivasi atau usaha yang dapat diberikan pimpinan bagi karyawan.

Dari gambaran yang penulis peroleh dari PT. XL AXIATA Cabang Kotabaru, bahwa usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

- 1). Memberikan incentive, kepada para karyawan, dengan melalui prestasi kerja dan juga memperhatikan lama pengabdian karyawan pada perusahaan.
- 2). Memberikan pendidikan dan latihan

Perusahaan memberikan pendidikan dan latihan kepada karyawannya tentang bagaimana melaksanakan pekerjaan dengan baik agar mempunyai nilai dan kualitas serta dapat dipertanggungjawabkan sehingga para karyawan mempunyai kepercayaan diri untuk menumbuhkan semangat dalam bekerja.

Dengan menurunnya semangat kerja karyawan yang merupakan salah satu factor produksi tersebut, akan sangat berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, sudah selayaknya apabila setiap perusahaan selalu berusaha agar para pekerja mempunyai sikap dan mentalitas yang tinggi, sehingga secara otomatis akan berpengaruh terhadap motivasi. Sehingga dapat tercipta gairah dan semangat kerja yang tinggi yang diharapkan oleh setiap pimpinan suatu perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan dan diharapkan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. XL AXIATA Cabang Kotabaru ini, maka yang paling penting adalah dalam meningkatkan motivasi kerja para karyawan agar mereka mempunyai kemauan dan keinginan untuk menghasilkan produksi sebanyak mungkin. Dan mengadakan pengawasan yang cukup kerja karyawan dapat terkontrol dengan baik. Untuk itu maka yang perlu diperhatikan adalah mengenai hubungan antar manusia yang ada dalam perusahaan tersebut. Dilain pihak pemimpin perusahaan yang menghendaki para tenaga kerjanya bekerja sesuai dengan apa yang telah direncanakan,

dilain pihak manusia sebagai tenaga kerja juga mempunyai keinginan yang harus dipenuhi dalam mendapatkan kepuasan.

Hubungan yang baik antar manusia dalam mencapai kepuasan tersebut akan mempengaruhi motivasi kerja dari masing- masing individu tersebut. Pimpinan perusahaan harus menyadari bahwa betapa pentingnya faktor manusia sebagai tenaga kerja dalam menunjang kelangsungan hidup dari perusahaan. Dalam hal ini pimpinan perusahaan bekerja sesuai dengan struktur organisasi yang ada. Memberikan pengarahan tentang cara menyelesaikan pekerjaan agar tidak terjadi kesalahan, sehingga dapat mendorong dan memotivasi para bawahan atau karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja mereka, agar dapat bekerja sesuai dngan yang direncanakan.

Dalam hal ini juga pemimpin perusahaan dituntut untuk dapat mendorong dan memotivasi karyawannya untuk bekerja dengan rajin dan bersungguh- sungguh. Dengan melihat kelemahan-kelemahan atau factor- faktor yang mengakibatkan turunnya produktivitas kerja karyawan di atas, ada beberapa hal yang dapat dilakukan oleh pemimpin perusahaan dalam meningkatkan gairah dan motivasi kerja karyawannya, yaitu sebagai berikut:

- 1). Mengadakan Pengawasan yang Intensif
Pengawasan disini merupakan salah satu usaha agar pekerjaan dapat berlangsung sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.
- 2). Menciptakan Kondisi dan Fasilitas yang Cukup Menyenangkan.
Perusahaan hendaknya dapat membuat suasana rileks, yang mungkin dapat menghilangkan kebosanan dan ketegangan kerja dalam menjalankan aktivitasnya. Salah satu faktor yang menentukan tinggi rendahnya motivasi kerja para karyawan adalah mengenai fasilitas yang ada pada perusahaan. Karena dengan fasilitas yang memadai diharapkan akan dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan.
- 3). Menanamkan Rasa Memiliki terhadap Perusahaan.
Pengerian mengenai rasa memiliki terhadap perusahaan ini perlu diketahui oleh setiap karyawan, karena tingkat kemakmuran perusahaan akan selalu berbanding lurus dengan tingkat kemakmuran karyawan. Maksudnya jika karyawan bekerja seandainya sendiri, maka lambat laun perusahaan akan mengalami kesulitan dalam produktivitasnya dan kelak karyawan tersebut juga akan kehilangan pekerjaan. Tetapi sebaliknya, rasa memiliki ada pada diri setiap karyawan dan memiliki disiplin kerja maka perusahaan mempunyai peluang untuk maju dan berkembang hal ini tentunya akan menambah tingkat upah serta penghasilan atau kemakmuran bagi karyawan itu sendiri.

PENUTUP

PT. XL AXIATA Cabang Kotabaru, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa pelayanan telekomunikasi, karena kesuksesan perusahaan tergantung pada pelayanan yang diberikan perusahaan pada konsumen. Letak Perusahaan ini sangat strategis di Kotabaru.

Visi, Misi Perusahaan :

- 1). Visi Perusahaan penyedia sarana komunikasi yang tangguh, terpercaya, peduli terhadap masyarakat serta berorientasi ke masa depan.
- 2). Misi Bersama kita membangun sarana komunikasi untuk mendekatkan hubungan antar anggota masyarakat.

Permasalahan yang dihadapi oleh PT. XL AXIATA Cabang Kotabaru, disebabkan oleh kondisi karyawan yang kurang bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya, disamping itu juga adalah faktor minat menjalankan pekerjaan, kemampuan, kemauan yang cenderung dikarenakan kurangnya motivasi yang diberikan sehingga berdampak pada penurunan produktivitas kerja karyawan. Dengan batasan masalah adalah Sampai sejauh mana motivasi yang diberikan oleh PT. XL AXIATA Cabang Kotabaru, kepada karyawan, dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja.

Demi untuk meningkatkan profesionalisme kerja karyawan, maka manajemen perlu memberikan kesempatan kepada karyawan yang dianggap berprestasi untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan khusus sesuai dengan bidang pekerjaannya.

REFERENSI

- Abraham H Maslow Teori motivasi Hirarki* (Winardi, 2001)
- Abraham H.Maslow Teori Hierarki Kebutuhan* oleh (Hasibuan 2007)
- Aft, L.S., Productivity Measurement and Improvement*, New York: Prentice Hall.2003
- Alex S. Nitisemito.2001. Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya. Manusia. Jakarta : Ghalia Indonesia. Anderson, Gordon C.2003*
- Ali Muhammad *Kamus lengkap bahasa Indonesia modern* by Ali, Muhammad · We need a book cover for: *Kamus lengkap bahasa Indonesia 2008*
Available in the National Library of Australia collection. Author: *Effendy, Onong Uchjana*2005; Format: Book; xi, 240 p. ; 21 cm
- Edwin B. Flippo* (2002) : "Personnel Management is the planning
- FitnessMedicineConferencesArt & LiteratureLifestyleTravelTemplates ... George R. Terry* dalam buku dengan judul "Principles of Management 2009
- Gibson, Ivancevich. 2003. Reflection on leadership (Renungan tentang kepemimpinan). Batam: Penerbit Interaksara. Gibson, Ivancevich dan Donnelly. 2004*
- Greenberg dan Baron Motivasi Kerja* (Y.H. Djatmiko, 2005)
- Hartadi A Sarwono, *INSENTIF dan Gaya Kepemimpinan* 2011
- Heidjrahman Ranupandoyo, 2007, Teori dan Konsep manajemen Bagian*. Penerbit Fakultas Ekonomi-Bekerjasama dengan LP2M AMP-YKPN, Yogyakarta.
- James AF Stoner, *Manajemen*, Erlangga , Jakarta, 1992; Ricky W Griffin, (Texas A & M University), *Manajemen*, Erlangga, Jakarta, 2002;
- Jenis-Jenis Motivasi Menurut Heidjrahman *Ranupandojo dan Suad Husnan* (2002) *Simanjuntak, Payman.J.* *Manajemen sumber daya manusia* (edisi kedua). Yogyakarta: STIE YKPN. (2005).
- Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi III (2001)
- Kate Middleton, *Giving Inspirati*.2011
- Malayu S. P. Hhasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : PT. Toko Gunung Agung Jakarta, 2007
- Manullang. M, *Dasar-Dasar Manajemen Edisi ke-tujuh*, Penerbit Ghalia Indonesia Jakarta, 2007
- Mary Parker Follet, ... Peter F. Management Tasks, Responsibility and Practies*. Dok. 2011

Purwadarminto.W.J.S. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Penerbit Balai Pustaka Jakarta 2008

Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa Jakarta 2008

Robbins & Judge, 2009. meningkatkan *motivasi* dan kepuasan kerja karyawan"

Sri Hadiati Perencanaan SDM untuk Organisasi Profit yang Kompetitif H

Sugiyono, Metode Penelitian Administrasi, (Bandung:Alfabeta, 2002)

Sumidjo. W, *Kepemimpinan dan Motivasi*, Penerbit Ghalia Indonesia Jakarta.

Susilo Martoyo Gaya Kepemimpinan dan Motivasi (2007)

Susilo Martoyo Konsep, Teori, Dan Pengembangan Dalam Konteks *Organisasi* Publik Edisi 2. BPFY Yogyakarta 2004

Tziner dan *Kopelman* Productivity of Work as Challenge for Yourself (*Produktivitas Kerja setting yang dilakukan* (2008)

Zaitun, 2001/2010, Manajmen dan Motivasi. Penerbit Ghalia Indonesia Jakarta.

Zaitun, 2001/2010, Manajmen dan Motivasi. Penerbit Ghalia Indonesia Jakarta.