

**ANALISIS MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA KOPERASI
PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) BANDARMASIH
BANJARMASIN**

ABSTRAK

Elda Mailuthfi¹, Farida Yulianti², Lamsah³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 17.31.0545

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1121076901

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1125126201

Email : eldamailuthfi2@gmail.com

Pada penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji : (1) motivasi kerja berpengaruh terhadap kerja karyawan Koperasi PDAM Bandarmasih Banjarmasin, (2) motivasi berpengaruh kepada tingkat produktivitas kinerja karyawan PDAM Bandarmasih Banjarmasin.

Rancangan penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif, dan merupakan penelitian kualitatif deskriptif, dan merupakan penelitian Library Research, Field Research. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi PDAM Bandarmasih Banjarmasin sejumlah 119 dan sampel responden sebesar 20 responden dengan cara wawancara dan kuisioner.

Hasil penelitian menunjukkan 1) Lingkungan kerja yang nyaman dan tenang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan PDAM Bandarmasih Banjarmasin 2) Pemberian gaji serta insentif yang adil mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan PDAM Bandarmasih Banjarmasin 3) Serta komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kinerja karyawan PDAM Bandarmasih Banjarmasin.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

This study aims to examine: (1) work motivation affects the work of PDAM Bandarmasih Banjarmasin employees, (2) motivation affects work productivity of PDAM Bandarmasih Banjarmasin employees.

The research was descriptive qualitative research, and is a descriptive qualitative research, and the research Library Research, Field Research. The research population of all employees of PDAM Bandarmasih Banjarmasin Cooperative is 119 and the sample of respondents is 20 respondents by means of interviews and questionnaires.

The results showed 1) A comfortable and quiet work environment can increase the work motivation of PDAM Bandarmasih Banjarmasin employees 2) Fair salary and incentives can increase work motivation of PDAM Bandarmasih Banjarmasin employees 3) As well as good communication between management and employees can increase motivation and productivity of employees Bandarmasih PDAM Banjarmasin.

Keyword : Work Motivation, Work Productivity

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai kunci keberhasilan organisasi dan merupakan kekayaan atau asset yang harus dikembangkan, dihargai, dipelihara, dan bukan sekedar dieksploitasi, supaya keberadaannya dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap keberhasilan organisasi atau perusahaan. Selain itu setiap manusia dalam hidup berorganisasi memiliki keinginan dan kebutuhan hingga tujuan yang berbeda setiap individunya, untuk itu perlu binaan agar tujuan masing-masing dapat diintegrasikan dengan tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan faktor besar dalam meraih tujuan organisasi perlu mendapat perhatian secara khusus. Pemimpin suatu bidang kerja atau organisasi memiliki kewajiban untuk selalu memotivasi pegawai agar meningkatkan kinerjanya,

Motivasi ialah suatu kekuatan potensial yang berasal dari dalam diri seseorang, yang bisa dikembangkannya sendiri atau dibantu berkembang oleh sejumlah faktor dari luar yang ada, pada intinya berpusat diantara imbalan materi dan imbalan non materi yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, dimana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Desi Rahmawati (2013) mengungkapkan, bahwasannya dasar dari

suatu perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mau dan bisa bekerja secara rajin, namun bagaimana memiliki motivasi yang tinggi dari setiap pegawai guna meningkatkan kinerjanya.

Dalam sektor ekonomi ada 3 (tiga) pelaku yang diakui keberadaannya yaitu Pemerintah, melalui Badan Usaha Milik Negara (BUMN), swasta dan koperasi. Diprioritaskan ketiga pelaku ekonomi tersebut dalam menunjang kegiatan pembangunan. Dimaksudkan agar pembangunan dengan segala hasilnya dapat dinikmati oleh seluruh lapisan masyarakat, bukan hanya dinikmati oleh golongan tertentu saja.

Dan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) ini adalah Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) ini adalah salah satu unit usaha milik daerah yang diawasi oleh pemerintah yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi kepentingan masyarakat umum. Lebih tepatnya PDAM ini adalah sebuah perusahaan sebagai sarana penyedia air bersih kepada masyarakat yang diawasi oleh pemerintah daerah. PDAM ini terdapat di setiap provinsi, kabupaten, dan kota di seluruh Indonesia. Salah satunya berada di kota Banjarmasin yang bernama PDAM Bandarmasih Banjarmasin bertempat di Jl. A.Yani No.12, Banjarmasin Timur.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, penulis menggunakan beberapa metode penelitian, yaitu sebagai berikut :

1. Library Research

Yaitu dengan menelaah buku-buku (literatur) dan bahan bacaan lainnya yang berhubungan dengan masalah yang diteliti oleh penulis. Dengan bahan tersebut digunakan sebagai dasar dalam penambahan skripsi ini dan acuan dalam penelitian.

2. Field Research

Yaitu penelitian yang langsung dilakukan dilapangan atau ke objek penelitian dimana pengumpulan data dilakukan dengan cara mengadakan penelitian langsung kedalam kegiatan Koperasi Karyawan PDAM Bandarmasih Banjarmasin.

3. Analisis Data

Setelah data-data diperoleh baik melalui penelitian langsung mencakup keseluruhan, kemudian dibandingkan dengan dianalisis sesuai dengan masalah yang dibahas dan menggunakan teori-teori dalam manajemen sumber daya manusia, manajemen personalia, dan literatur-literatur yang berhubungan dengan sumber daya manusia, agar tidak menyimpang dari aturan yang ada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan dari data, informasi, serta observasi selama penelitian, masalah yang penulis dapatkan adalah Koperasi PDAM Bandarmasih Banjarmasin menunjukkan bahwa turunnya produktivitas kerja para karyawan disebabkan kurangnya Pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh pihak Koperasi PDAM itu sendiri. Sehingga dari masalah ini akan membuat kurang mendukungnya perkembangan Koperasi. Kondisi demikian merupakan kendala untuk meraih tujuan dan sasaran

yang telah direncanakan oleh Koperasi PDAM.

Motivasi pada karyawan disuatu organisasi / perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan. Agar mau bekerja keras dengan mengerahkan semua kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya tujuan suatu organisasi. Seorang pemimpin yang baik akan mengarahkan karyawannya dengan memberikan motivasi yang tepat hingga dapat menciptakan keadaan dimana karyawan merasa mendapat perhatian dan dorongan untuk bekerja keras. Pegawai yang memiliki tingkat motivasi yang tinggi merupakan salah satu modal syarat hasil-hasil kerja yang tinggi dan berkualitas bisa dicapai secara konsisten.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016) beliau mengungkapkan bahwa Produktivitas adalah sebuah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas meningkat, ini hanya mungkin terjadi adanya peningkatan suatu efisiensi waktu, bahan, tenaga dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan serta motivasi dari tenaga kerjanya.

Seperti yang dijelaskan sebelumnya, pada Koperasi PDAM Bandarmasih Banjarmasin terdapat beberapa kendala atau masalah, yaitu sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja

Pada kenyataannya pada Koperasi PDAM masih terlihat banyaknya pekerjaan yang lambat diselesaikan. Dan masih adanya perpindahan karyawan dari Koperasi PDAM ke koperasi yang lain dengan alasan kesejahteraan yang belum terpenuhi.

2. Peroduktivitas Kerja karyawan

Masalah yang dihadapi Koperasi PDAM Bandarmasih Banjarmasin

adalah rendahnya tingkat motivasi dan produktivitas kerja karyawan, karena masih terjadi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Penerapan Disiplin Kerja

Yang terjadi pada Koperasi PDAM adalah Sebagian karyawan masih datang terlambat dan menggunakan jam kerja dengan bersantai dan kurang menaati peraturan yang ada. Bila ini terus terjadi Koperasi PDAM kegiatannya akan banyak terhambat.

4. Kesempatan Karyawan Untuk Menambah Wawasan.

Bila dilihat masalah yang terjadi pada Koperasi PDAM Bandarmasih Banjarmasin maka sudah jelas bahwa beberapa karyawannya masih kurang menambah wawasan dan pengetahuannya. Hal ini dikarenakan pihak manajemen Koperasi kurang efektif dalam Menyusun program kerja dan pelaksanaannya.

Dengan adanya beberapa masalah, maka dari itu untuk mengatasinya menurut penulis perlu adanya suatu kebijaksanaan dalam hubungan tenaga kerja dengan aktivitas kerja pada Koperasi PDAM Bandarmasih Banjarmasin.

Adapun kebijakan-kebijakan yang mungkin dapat diambil menurut penulis meliputi:

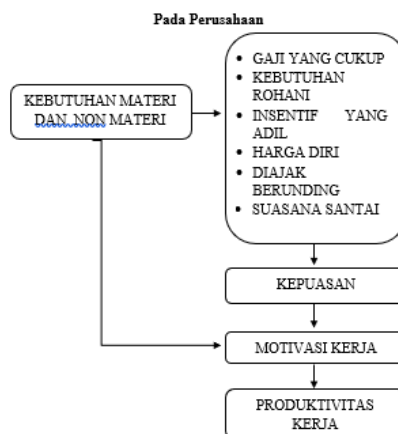
1. Meningkatkan Motivasi Kerja

Motivasi kerja yang telah dilakukan oleh Koperasi PDAM Bandarmasih Banjarmasin sebenarnya masih kurang memadai. Bisa dilihat dengan data hasil penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya. Bahwa masih ada saja karyawan yang datang terlambat dan menggunakan waktu kerja untuk bersantai. Selain itu

turunnya semangat kerja dan produktivitas kerja karyawan dapat disebabkan beberapa hal, misalnya upah yang rendah, hingga lingkungan kerja yang kurang nyaman. Peningkatan motivasi kerja dapat dengan cara :

- 1) Gaji/Upah yang Cukup dan Adil
- 2) Memperhatikan Kebutuhan Rohani
- 3) Pemberian Insentif yang Adil
- 4) Harga Diri Karyawan Perlu Diperhatikan
- 5) Karyawan Diajak Berunding Menciptakan Suasana Santai Mudah-mudahan dapat dilihat dan dipahami pada bagan berikut :

Cara Meningkatkan Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja



Sumber : Koperasi PDAM Bandarmasih Banjarmasin

2. Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan

Ada beberapa cara atau metode Latihan yang dapat dijadikan oleh Koperasi PDAM dalam pencapaian produktivitas kerja yang baik bagi para karyawan adalah:

1. Sistem Magang

Sistem ini merupakan cara yang paling cocok untuk Koperasi PDAM, karena dengan cara ini

peserta dapat terjun langsung ke lapangan dan dapat menghayati pekerjaan yang sedang dijalani.

2. Sistem Bimbingan dan Praktek
Sistem bimbingan lebih mengajarkan kepada peserta secara bertahap untuk bisa memahami secara mendalam. Sedangkan sistem praktek lebih mengarahkan peserta untuk melakukan sendiri keterampilan yang diajarkan.

3. Displin Kerja

Untuk menegakkan kedisiplinan karyawan, maka Koperasi PDAM Bandarmasih Banjarmasin perlu melakukan peringatan yang tegas dan diimbangi dengan tingkat kesejahteraan yang cukup.

4. *Labour Turnover* (Keluar Masuknya Karyawan)

Bagi pihak Koperasi PDAM mengatasi masalah diatas yaitu dengan melakukan peningkatan kesejahteraan karyawannya dan dengan cara ini *Labour Turnover* akan dapat ditekan kecil lagi. Bagi pekerja yang telah dilatih dan mempunyai pengalaman, pemimpin harus lebih memperhatikan kesejahteraan serta moral dan sikap yang dimiliki para pekerja sehingga berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja yang dijalankannya untuk Koperasi PDAM Bandarmasih Banjarmasin.

PENUTUP

1. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) merupakan salah satu perusahaan milik daerah yang diawasi oleh pemerintah yang bergerak dalam bidang

pendistribusian air bersih bagi kepentingan masyarakat umum yang diawasi pemerintah daerah. PDAM ini terdapat di setiap provinsi, kabupaten, dan kota-kota di seluruh Indonesia. Salah satunya berada di kota Banjarmasin yang bernama PDAM Bandarmasih Banjarmasin.

2. Masalah yang didapat pada Koperasi PDAM Bandarmasih Banjarmasin menunjukkan bahwa turunnya produktivitas kerja para karyawan disebabkan kurangnya Pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh pihak Koperasi PDAM itu sendiri. Sehingga dari masalah ini akan membuat kurang mendukungnya perkembangan Koperasi. Kondisi demikian merupakan kendala untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah direncanakan oleh Koperasi PDAM.
3. Motivasi pada suatu perusahaan atau organisasi pada dasarnya bertujuan untuk menyongkong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan demi terwujudnya tujuan suatu organisasi.
4. Produktivitas kerja ialah suatu perbandingan nyata antara hasil kinerja yang diperoleh dengan jumlah kinerjayang dikeluarkan. Produktivitas kerja dapat dikatakan tinggi jika hasil yang diperoleh lebih besar dari pada sumber tenaga yang dikeluarkan dan begitu juga sebaliknya. Peningkatan produktivitas merupakan impian setiap perusahaan.
5. Pada Koperasi PDAM Bandarmasih Banjarmasin penerepan motivasi masih kurang sehingga juga jelas akan menghambat produktivitas para karyawannya. Maka pemimpin Koperasi PDAM Bandarmasih Banjarmasin harus

lebih memperhatikan karyawannya agar tercipta motivasi kerja yang lebih baik lagi.

Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

DAFTAR PUSTAKA

Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Rahmawati, Desi. (2013). *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pr Fajar Berlian Tulungagung*. 1(1), 1-16

Riadi, Muchlisin. (2019). *Produktivitas Kerja - Pengertian, Aspek Dan Pengukuran*.
<https://www.kajianpustaka.com/2019/11/produktivitas-kerja-pengertian-aspek-pengukuran-dan-faktor-yang-mempengaruhi.html> (Diakses Tanggal 19 Desember 2020).

Riniwati, Harsuko. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM* (1st ed). Malang: UB Media

Rozzaid, Y., Herlambang, T., & Devi, A. M. (2015). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi)*. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 1(2), 201-220.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif*

Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana

Walgito, Bimo. (2010). *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta : Penerbit Andi

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Press.

Wicaksono, W. D., & Hermani, A. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Public Departement Biro Perjalananan Tour & Travel*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(3), 1-10